

Представитель работодателя
Ректор института
_____ В.В.Андреева

« ____ » _____ 2018 г.

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации
Института

_____ Т.В. Разумовская
« ____ » _____ 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
Владимирской области «Владимирский институт развития
образования имени Л.И. Новиковой»**

на 2019 г. - 2022 г.

Владимир
2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» (далее – Институт, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – Институт, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - ректора Института Андреевой Валентины Владимировны (далее – Работодатель).

Работники Института, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Института (далее - Работники).

1.3. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Института (далее – Профком) выступает в качестве полномочного представителя работников Института при разработке и заключении Договора, а также ведении переговоров по трудовым, профессиональным и социально-экономическим вопросам, связанным с оплатой труда (доплат и надбавок), размерами и формами материального поощрения, нормами труда, занятостью, наймом, увольнением и иными вопросами социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Стороны в своей работе руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2013 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Владимирской области, содержащими нормы трудового права, Уставом Института, Положением об оплате труда, настоящим коллективным договором и иными локальными актами Института.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Института и настоящим коллективным договором.

2.3. Форма, порядок заключения трудового договора, его условия устанавливаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

2.4. Все вопросы, связанные с реорганизацией и ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно с учётом мнения первичной профсоюзной организацией.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Положения об оплате труда, действующего в Институте.

3.1.2. Заработная плата работника определяется занимаемой должностью в соответствии с профессиональной квалификационной группой и включает в себя должностной оклад (ставку) с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты и предельными размерами не ограничиваются.

3.1.3. Заработная плата каждого работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.1.4. Заработная плата работников (без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат) не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Владимирской области базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3.1.6. Выплаты компенсационного характера включают в себя доплаты 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).

3.1.5. Институт в пределах средств, имеющихся на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.7. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц 21 и 6 числа каждого месяца путем перечисления на пластиковые карты сотрудникам Института.

3.1.8. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, начисляется денежная компенсация в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК).

3.1.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.1.10. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе доплат 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) устанавливать с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК).

3.1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами Института.

3.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной, трудовым договором производить доплаты размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.13. За каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%. Производимые доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.1.14. Для целей стимулирования работников Института к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- в объеме не менее 20 процентов от общего фонда оплаты труда, установленного для руководителя, проректора и главного бухгалтера, специалистов и служащих, работников

рабочих профессий;

- не менее 30 процентов фонда оплаты труда Института, установленного для педагогических работников.

3.1.16. Оценку результатов труда каждого работника определяет комиссия по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профкома на основании утвержденных критериев оценки качества работы работников Института.

3.1.17. Установление стимулирующих выплат осуществлять на срок от 1-го месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по решению ректора стимулирующие выплаты за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

3.1.18. Установление разовые премиальные выплаты работникам по высоким результатам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за полугодие;
- за календарный год;
- за учебный год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (50 лет; женщинам с 55 лет, мужчинам с 60 лет каждые 5 лет);
- в связи с уходом на пенсию;
- за стаж работы в Институте 20, 25, 30 лет;
- по другим основаниям.

3.1.19. Установить систему материального поощрения, в том числе:

- на лечение;
- к праздникам;
- к юбилеям;
- при поступлении детей в 1-й класс и окончании школы;
- аспирантам и соискателям при защите диссертации;
- сотрудникам, получающим 2-е высшее образование (по профилю работы);
- в связи с непредвиденными обстоятельства (в т.ч. болезнью и смертью близких родственников, замужество, женитьба, рождение ребенка и т.д.);

3.1.20. Объем премиальных выплат и материальной помощи не ограничен и регламентируется объемом средств, имеющихся в фонде оплаты труда.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих улучшение условий труда.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику ему гарантируются сохранение рабочего места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 166-169 ТК РФ).

3.3.2. Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

3.3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением

среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

3.3.4. Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) по заочной форме обучения, программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения на основании документа из образовательного учреждения и письменного заявления работника предоставлять:

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы;

- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель (ст. 173.1 ТК РФ).

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и принимать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения Института.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- 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 у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться дополнительная компенсация в размере среднего месячного заработка работникам, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет – 10% среднего месячного заработка;

- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет – 5% среднего месячного заработка.

4.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.8. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или прекращения трудовых договоров с работниками, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) Работодателем не производится (ст. 181.1 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с Правилами внутреннего распорядка Института для всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

При необходимости, связанной с организацией учебного процесса, рабочая неделя может включать субботу, согласно утвержденному расписанию учебных занятий.

5.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и учетом мотивированного мнения профкома.

Работа в выходной и праздничный день компенсируется в денежной форме в двойном размере или предоставляется другой день отдыха, по соглашению сторон.

5.3. Для педагогических работников в соответствии с действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, для всех остальных категорий работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего дня и режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком отпусков, а также:

- годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий - для работников из числа профессорско-преподавательского состава;
- графиком сменности – для работников из числа технического персонала.

5.5. Для отдельных категорий работников (проректора, курирующего административно-хозяйственные вопросы, главного бухгалтера) устанавливается ненормированный рабочий день.

5.6. Продолжительность рабочего времени для работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется преподавательской (аудиторной) работой, а

также научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работой, предусмотренной должностными обязанностями. Предельный объем аудиторной нагрузки установить не более 800 часов в год.

5.7. Режим выполнения преподавателями обязанностей, связанных с научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работой, предусмотренной должностными обязанностями, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д. с учетом возможного выполнения этих обязанностей за пределами Института.

5.8. Для отдельных категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.9. Для отдельных категорий работников по их просьбе могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Работодатель должен обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочей недели, месяца).

5.11. Разделение рабочего времени на части допускается только в случае производственной необходимости и с учетом мотивированного мнения профкома.

5.12. Предоставлять перерыв для отдыха и питания работникам продолжительностью 0,5 часа с 12.30 до 13.00 либо по скользящему графику.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не подлежит оплате. По согласованию с непосредственным руководителем время предоставления обеденного перерыва работнику может быть изменено при условии сохранения продолжительности рабочего дня.

5.13. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска работникам по их заявлению в течение календарного года с учетом благоприятных условий для отдыха и обеспечения нормальных условий работы Института.

5.14. Допускать разделение отпуска на части при условии, что продолжительность хотя бы одной из частей составляет не менее 14 дней, а также отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой срок только с письменного согласия работника.

5.15. Компенсировать часть отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника (ст.ст. 122-126 ТК РФ) при наличии средств, имеющихся в фонде оплаты труда.

5.16. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (повару) в количестве 7 календарных дней.
- работникам с ненормированным рабочим днем (проректору, курирующего административно-хозяйственные вопросы, главному бухгалтеру) в количестве 3 календарных дней.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их желанию предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью до одного года в порядке, определенном нормативным правовым

актом Министерства образования и науки Российской Федерации и Уставом Института.

5.18. Предоставлять работникам в соответствии с действующим законодательством дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по их письменному заявлению:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.3. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии со сметой.

6.1.4. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1% суммы расходов, выделяемых в рамках финансового плана на содержание и ремонт здания, оборудования.

6.1.5. Провести специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.1.7. Проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам по перечню профессий и должностей.

6.1.11. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.12. Расследовать и проводить учёт несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний.

6.1.13. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- смерти работника - 5 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 3 минимальных размера оплаты труда.

6.1.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.15. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Соблюдать инструкции по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В Институте создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя, трудового коллектива и первичной профсоюзной организации в количестве 3 человек.

6.4. Для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников Института в области охраны труда избирается уполномоченное лицо по охране труда от трудового коллектива и уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.5. Для организации практической работы по социальному страхованию в Институте избирается уполномоченный по социальному страхованию.

7. Социальная защита работников

7.1. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, аварии, операции и т.п.).

7.3. Работодатель совместно с Профкомом принимает решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников Института.

7.5. Работодатель обязуется представлять работников к награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда», за долголетний и добросовестный труд, имеющих стаж педагогической деятельности не менее 25 лет.

7.6. Работодатель обязуется информировать инвалидов о законодательстве по защите прав инвалидов.

7.7. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

7.8. В соответствии с Положением об оплате труда работников работодатель выплачивает материальную помощь:

- при поступлении детей в 1-й класс и окончании школы;
- аспирантам и соискателям при защите диссертации;
- сотрудникам, получающим высшее образование (по профилю работы);

- в связи с непредвиденными обстоятельства (в т.ч. болезнью и смертью близких родственников, рождении ребенка и т.д.).

8. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Первичная профсоюзная организация Института действует на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ и в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" с изменениями и дополнениями, Трудовым кодексом РФ и др.).

8.2. Первичная профсоюзная организация Института представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ.

8.3. Первичная профсоюзная организация вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально - экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в десятидневный срок рассматривать предложения и проекты первичной профсоюзной организации и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

8.4. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает приказы и распоряжения по следующим вопросам:

- установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных);
- введения, замены и пересмотра норм труда работников;
- привлечение к сверхурочной работе;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда;
- разделения рабочего дня на части;
- разрешение работы в выходные и праздничные дни;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- разработка инструкций по охране труда;
- оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижение на правительственные награды.

8.5. Профком осуществляет следующие мероприятия по реализации настоящего договора:

- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников;
- другое.

8.6. Работодатель создает условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

8.7. Первичная профсоюзная организация вправе информировать работников о своей деятельности, оповещать о предстоящих мероприятиях.

8.8. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

8.9. Работодатель оказывает поддержку первичной профсоюзной организации в проведении мероприятий, связанных с празднованием:

- дня учителя;
- Нового года;

- Международного женского дня 8 марта;
- юбилейных дат.

8.10. Перечислять первичной профсоюзной организации средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.11. Предоставлять в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

8.12. Предоставлять первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, вносятся при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств ежегодно от каждой стороны назначаются ответственные за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Все спорные вопросы, связанные с реализацией положений Договора решаются комиссией, созданной из представителей сторон.

9.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

9.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2019 г. по 01.01.2022 г.

9.11. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, изменения существующего типа государственного автономного учреждения, а также при расторжении трудового договора с ректором Института.

9.12. Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения. При реорганизации любая из сторон

имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.13. Договор сохраняет свое действие при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.