От Работодателя:
Ректор АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования»

_____ И.А. Макарьина
«14» мая 2018 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования»

_____ Т.А. Попова
«14» мая 2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

автономного образовательного учреждения Вологодской области дополнительного профессионального образования «Вологодский институт развития образования» на 2018 – 2021 г.г.

Вологда, 2018

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном образовательной учреждении Вологодской области дополнительного профессионального образования «Вологодский институт развития образования» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О специальной оценке условий труда» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благополучных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представительного органа – Первичной профсоюзной организации.

- Работодатель в лице его представителя - ректора Учреждения (далее - Работодатель).

1.4. Первичная профсоюзная организация выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с ректором Учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с момента подпсания сторонами. В случае если до истечения срока действия настоящего коллективного договора между Работодателем и работниками не будет заключен новый коллективный договор, настоящий коллективный договор сохраняет свою силу до заключения нового коллективного договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения Первичной профсоюзной организации / согласование с Первичной профсоюзной организацией;

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора является установление более благоприятных, по сравнению с гарантированными законодательством Российской Федерации, условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, гарантий и льгот работникам, а также иные вопросы, определенные сторонами.

2.2. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

2.3. Работодатель обязуется согласовывать с Первичной профсоюзной организацией проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также региональным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. При поступлении на работу работник направляется Работодателем на прохождение обязательного первичного медицинского осмотра. Работник имеет право пройти первичный медицинский осмотр до поступления на работу и предъявить его в момент заключения трудового договора. В обоих случаях расходы на прохождение первичного медицинского осмотра возмещаются работнику за счет средств Работодателя на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих эти расходы.

3.4. В условия трудового договора на усмотрение Работодателя может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителя ректора (проректора), директора Череповецкого филиала – не более шести месяцев). Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

3.4.1. Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.4.2. Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3.4.3. Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

3.4.4. Лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих

на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

3.4.5. Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

3.4.6 Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

3.4.7. Лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

3.4.8. Иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух недель, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины. Факт преднамеренности нарушения дисциплины определяется Работодателем. Для установления адаптационного периода издание отдельного приказа (распоряжения) Работодателя не требуется.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

IV. Улучшение условий и охрана труда работников

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

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

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

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Стороны договорились совместно:

4.1. В соответствии со ст. 226 ТК РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

4.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в Учреждении по принадлежности.

4.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда.

4.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

4.4.1. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда в течение 30 календарных дней со дня заключения настоящего коллективного договора и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц Первичной профсоюзной организации по охране труда.

4.4.2. Работодатель организует обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания.

4.4.3. Члены комиссии по охране труда, уполномоченные лица Первичной профсоюзной организации по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.4.4. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченным лицам Первичной профсоюзной организации по охране труда предоставляется до 2 дней в неделю с сохранением среднего заработка.

4.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников Учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.

4.6. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

4.7. Определять степень ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

4.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

4.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать Работодателя.

4.10. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

4.10.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 0,2 % от суммы затрат на производство услуг.

4.10.2. Провести специальную оценку условий труда в 2020 году в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.10.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

4.10.4. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

4.10.5. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств Учреждения в случаях приостановки деятельности (закрытия) Учреждения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

4.10.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.10.7. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

4.10.8. Обеспечить 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, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

4.10.9. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры.

4.10.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.10.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

4.10.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

4.10.13. Предоставлять документы и сведения в Пенсионный Фонд, необходимые для назначения досрочных трудовых пенсий по старости.

4.11. Первичная профсоюзная организация обязуется.

4.11.1. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели.

4.11.2. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Первичной профсоюзной организации об их исполнении или принимаемых мерах.

4.11.3. Своевременно в 30-дневный срок с момента поступления рассматривать обращения работников - членов Первичной профсоюзной организации.

4.11.4.Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам – членам Первичной профсоюзной организации за ущерб, причиненный здоровью в связи в несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель обязуется руководствоваться ТК РФ. При этом обязуется:

5.1.1. Уведомлять Первичную профсоюзную организацию и Центр занятости населения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предупреждать последних персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5.1.3. Предложить работнику другую имеющуюся работу (все без исключения вакантные должности, имеющиеся в Учреждении).

5.1.4. Учитывать преимущественное право на оставление на работе. Стороны договорились, что **преимущественное право на оставление на работе** при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации отдается:

- 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.

Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, **имеют также:**

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель (его заместитель) Первичной профсоюзной организации.

5.1.5. В случае отмены решения о сокращении численности или штата работников известить о данном решении работника, Первичную профсоюзную организацию и Центр занятости населения.

5.2. По договоренности сторон Работодатель предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

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

5.4. Увольнение работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

VI. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации и ее членов

Стороны договорились:

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать права и гарантии Первичной профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

6.1.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Первичной профсоюзной организации и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

6.1.3. Обеспечивать участие представителей Первичной профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников, руководителей Учреждения по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней (при наличии таковых).

6.1.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей Первичной профсоюзной организации,

участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия Первичной профсоюзной организации, уполномочившего их на представительство.

6.1.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от Первичной профсоюзной организации на срок, определяемый соглашением сторон.

6.1.6. Безвозмездно предоставлять Первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.1.7. Безвозмездно предоставлять в пользование Первичной профсоюзной организации:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы Первичной профсоюзной организации и проведения собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Первичной профсоюзной организации на сайте Работодателя.

6.1.8. Предоставлять в бесплатное пользование Первичной профсоюзной организации:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самой Первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Первичной профсоюзной организации на официальном сайте Работодателя (при наличии данных видов связи у Работодателя),

- принадлежащие Работодателю, либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

6.1.9. Не препятствовать посещению представителями Первичной профосюзной организации Учреждения, его структурных подразделений, где работают члены Первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

6.1.10. Предоставлять Первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

6.1.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета Первичной профсоюзной организации при наличии заявлений работников, являющихся членами Первичной профосоюзной организации.

6.1.12. Содействовать Первичной профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Первичной профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

6.1.13. Рекомендовать устанавливать председателю Первичной профсоюзной организации, не освобожденной от основной работы, из стимулирующего фонда Работодателя ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере 25 процентов должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

6.1.14. Учредитель Учреждения обязан рассмотреть заявление Первичной профсоюзной организации о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения.

6.2. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Первичной профсоюзной организации работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

6.2.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Первичной профсоюзной организации, членами которой они являются, а председатель Первичной профсоюзной организации и его заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия Первичной профсоюзной организации, членами которой они являются.

6.2.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав Первичной профсоюзной организации, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Первичной профсоюзной организации, членами которой они являются, а председателя Первичной профсоюзной организации и его заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

6.2.3. Члены Первичной профсоюзной организации, уполномоченные Первичной профсоюзной организации по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители Первичной профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

6.2.4. Члены выборных органов Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Первичной профсоюзной организацией, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

6.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Первичной профсоюзной организации работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

6.3.1. Работникам, избранным на выборные должности в Первичную профсоюзную организацию, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе выборных полномочий, имеют право в течение одного года на оплату труда, в соответствии с установленной ранее квалификационной категорией.

6.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избиравшимися в состав выборных органов Первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работников виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего коллективного договора.

6.3.3. За работниками, избранными в состав выборных органов Первичной профсоюзной организации и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в Учреждении.

6.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и территориальным организациям Первичной профсоюзной организации применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных

работников.

Работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждении и принимается во внимание при поощрении работников.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.2.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами, находящимися на балансе Работодателя.

7.3.Обеспечивает материально-технические и бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.4.Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором, формами.

7.5. При наличии возможности, рассматривает вопрос о предоставлении на период трудовых отношений работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, жилья в общежитии, находящемся у него на балансе.

7.6. Предоставляет работникам оплачиваемое время для прохождения медицинских осмотров.

7.7. Компенсирует отдельным должностям, перечень которых установлен в Приложении № 9 к коллективному договору, расходы на сотовую связь из средств от приносящей доход деятельности (из прибыли).

7.8. Может предоставить работникам, участвующим в организации и проведении крупных мероприятий, рабочий мобильный телефон с корпоративной сотовой связью.

7.9. Соблюдает требования профессиональных стандартов.

7.10. Предоставляет работнику на период трудовых отношений право заезда на территорию Работодателя (под шлагбаум) для парковки личного автомобиля.

VIII. Оплата труда

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда в Учреждении регулируется:

- ТК РФ;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию трудовых отношений;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-03 «Об оплате труда работников бюджетной сферы области»;
- постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)»,
- приказом Департамента образования Вологодской области от 25 ноября 2008 года № 2922 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования области»;

- приказом Департамента образования Вологодской области от 25 ноября 2008 года № 2923 «Об оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования области»;

- приказом Департамента образования Вологодской области от 18 сентября 2009 года № 1389 «Об утверждении методических рекомендаций по стимулированию руководителей и работников образовательных учреждений».

8.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдают установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

X. Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами и порядок комплектации аптечек для оказания первой помощи работникам.
6. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7. Кодекс этики и служебного поведения.
8. Список должностей, имеющих право на компенсацию расходов на сотовую связь.