

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Псковский областной институт повышения квалификации
работников образования»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 – 2025 годы

Рассмотрен и утвержден общим собранием работников ГБОУ ДПО ПОИПКРО
25 мая 2022 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Псковский областной институт повышения квалификации работников образования» в лице его представителя, и.о. ректора Урсовой Ольги Владимировны (далее соответственно – ПОИПКРО, Работодатель), и работниками организации в лице профсоюзного комитета ПОИПКРО представляющего интересы работников (далее соответственно – Профком, Стороны).

Коллективный договор разработан в соответствии с нормами международного права и международных договоров Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации), Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, утверждённым Министерством просвещения Российской Федерации, Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 29.12.2020 (далее – Соглашение), Уставом ПОИПКРО, иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами института, регулирующими трудовые отношения.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками института.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ПОИПКРО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию ПОИПКРО в лице

Профкома как единственного полномочного представителя работников ПОИПКРО, ведущего переговоры от их имени, и строит взаимоотношения с ним в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании совместно создаваемой и постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем – одобрения общим собранием работников института.

Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением, региональными соглашениями и нормами законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью договора.

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

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства в соответствии со статьей 27 ТК РФ и главой 61 ТК РФ.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание работников института по мере необходимости.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, в течение срока действия коллективного договора принимают меры, предотвращающие конфликтные ситуации, препятствующие его выполнению.

1.9. Все условия настоящего коллективного договора являются обязательными для выполнения всеми работниками ПОИПКРО.

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

1.11. Соблюдение порядка учета мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Орган управления институтом, в компетенцию которого входит принятие локального нормативного акта, направляет проект акта в Профком. Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет органу управления Институтом, в компетенцию которого входит принятие локального нормативного акта, мотивированное мнение по проекту акта в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, орган управления Институтом может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован Профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ст. 398–418 ТК РФ.

1.12. Локальные нормативные акты ПОИПКРО, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

1.13. Работодатель совместно с Профкомом обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников ПОИПКРО, при приеме на работу – новых работников.

2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ПОИПКРО и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профком договорились:

- направлять свою деятельность на улучшение материального состояния работников института, повышение их жизненного уровня;
- способствовать повышению качества образования, результативности деятельности института;
- участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;
- своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда и производственного быта;

2.2.2. предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. создавать необходимые условия для осуществления учебного процесса, проведения научной, методической, организационной и хозяйственной работы в институте;

2.2.4. содействовать повышению профессионального уровня работников, прохождению профессиональной подготовки и повышения квалификации;

2.2.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки (15 и 30 числа каждого месяца), как правило,

перечислением на банковскую платежную карту или переводом на указанный в заявлении работника расчетный счет в банке;

2.2.6. предоставлять отпуска и оплачивать их в порядке, установленном ст.114–128, 136 ТК РФ;

2.2.7. осуществлять обязательное социальное страхование работников;

2.2.8. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, уставом института;

2.2.9. обеспечивать соблюдение законодательства о защите персональных данных, знакомит работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома в соответствии со ст. 377 ТК РФ;

2.2.11. направлять в Профком в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ, пунктом 1.11 настоящего коллективного договора, проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, привлекать представителей Профкома для участия в их разработке;

2.2.12. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.2.13. предоставлять Профкому по его запросам информацию о социально-трудовых правах и профессиональных интересах работников института, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

2.2.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов об устранении нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15. сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца;

2.2.16. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– предпенсионного возраста (5 лет и менее до пенсии);

– проработавшие в институте свыше 10 лет;

– награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования;

– одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– беременные женщины;

– родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

2.2.17. предоставлять приоритетное право высвобождаемым работникам занимать имеющиеся в институте вакантные должности при условии соответствия квалифицированным требованиям, отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья;

2.2.18. обеспечить работнику после предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников института право на время для поиска нового места работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка;

2.2.19. осуществлять расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя с учетом мнения Профкома.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ст. 63–84 ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

2.3.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников;

2.3.4. требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований устава, приказов, указаний и распоряжений администрации, локальных нормативных актов;

2.3.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ст. 192–193 ТК РФ и иными федеральными законами;

2.3.6. принимать локальные нормативные акты.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.4.2. обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников института, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.3. осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состояния условий и охраны труда, выполнения правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.4.4. предъявлять Работодателю требования о приостановке (отмене) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, локальных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзом;

2.4.5. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон трудового коллектива института;

2.4.6. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы оплаты труда;

2.4.7. содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников;

2.4.8. содействовать обеспечению работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

2.4.8. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.5. Профком имеет право:

2.5.1. запрашивать у Работодателя информацию по социально-трудовым, экономическим, профессиональным вопросам, предусмотренным ТК РФ, в том числе по:

– реорганизации и ликвидации ПОИПКРО;

– изменениям в деятельности, влекущим за собой изменение условий труда работников;

– повышению квалификации работников.

2.5.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления ПОИПКРО соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности, событиях в профсоюзной жизни;

2.5.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам института.

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. добросовестно, качественно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.6.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.6.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.6.4. выполнять установленные нормы труда;

2.6.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности;

2.6.6. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.6.7. незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.6.8. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.7. Работники имеют право:

2.7.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ст. 63–84 ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

2.7.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. повышение квалификации в порядке, установленном ст.196–197 ТК РФ;

2.7.7. участие в управлении институтом в формах, предусмотренных ст. 52, 53 ТК РФ, иными федеральными законами, уставом института;

2.7.8. полную достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте;

2.7.9. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.7.11. защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ст. 383, 398–409 ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Условия работы и охрана труда

3.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

3.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности в

подразделениях ПОИПКРО, соблюдением работниками требований охраны труда.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. заключать с Профкомом соглашение по охране труда, совместно с Профкомом разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, выделять средства и материалы на эти цели;

3.3.2. назначить ответственного за охрану труда приказом по институту;

3.3.3. обеспечить безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с нормативными требованиями охраны труда;

3.3.4. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении образовательного процесса, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций;

3.3.5. обеспечить своевременное проведение инструктажа по охране труда;

3.3.6. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

3.3.7. обеспечить повышение квалификации и аттестацию работников института, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность;

3.3.8. участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим договором, изменением условий труда;

3.3.9. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях;

3.3.10. обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Профком обязуется:

3.4.1. избрать на общем собрании работников института уполномоченного по охране труда;

3.4.2. обеспечить выполнение работниками института их обязательств согласно соглашению по охране труда;

3.4.3. вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в институте;

3.4.4. совместно с Работодателем поддерживать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии территорию и здания института.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. осуществлять оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации;

4.1.2. исходить из того, что заработная плата работника на одну ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации;

4.1.3. при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормативных, производить доплаты:

за привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлять ему другой день отдыха;

за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.1.4. предоставлять работникам расчетные листки с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, иных суммах, начисленных работнику, удержаниях и сумме, подлежащей выплате после 10 числа месяца, следующего за истекшим;

4.1.5. извещать работников о предстоящих изменениях системы и размеров оплаты труда не позднее, чем за два месяца до их введения;

4.1.6. включать в состав аттестационной комиссии представителей Профкома;

4.1.7. определять отдельным работникам с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда дополнительные отпуска, в том числе председателю Профкома – 6 дней за общественную работу;

4.1.8. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

– педагогическим работникам по их заявлениям – до 1 года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;

– участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также матерям-одиночкам и опекунам – до 14 календарных дней в году;

– в случае тяжелого заболевания близкого родственника – 15 календарных дней;

– работникам-совместителям – разницу между ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы и ежегодным оплачиваемым отпуском по совместительству (если отпуск по основному месту работы длиннее совместительского);

4.1.9. сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений;

4.1.10. сохранять за работниками место работы и средний заработок за освобождённые от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

– один рабочий день один раз в три года;

– один рабочий день один раз в год (работникам, достигшим возраста сорока лет);

– два рабочих дня один раз в год (работникам «предпенсионного возраста» и получающим пенсию по старости или за выслугу лет);

4.1.11. осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса, модуля).

4.2. Стороны считают необходимым:

- проводить совместно мониторинг системы оплаты труда, конкретные показатели которого, порядок и сроки представления определяются Сторонами;
- совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда;
- совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников.

5. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

5.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

5.1.1. На основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации установить следующий перечень должностей работников института с ненормированным рабочим днем, которым в качестве компенсации за интенсивный и ответственный характер труда, работу во внеурочное время предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней:

- руководители (заведующие) структурных подразделений (центров, отделов, лабораторий, библиотеки),
 - начальник материально-технического снабжения,
 - библиотекарь,
 - главный бухгалтер,
 - заместитель главного бухгалтера,
 - ведущий бухгалтер,
 - бухгалтер,
 - специалист по учебно-методической работе,
 - специалист по аттестации,
 - специалист по кадрам,
 - ведущий аналитик,
 - аналитик,
 - делопроизводитель,
 - менеджер по закупкам,
 - юрисконсульт,
 - водитель;
- 7 календарных дней:
- администратор,
 - техник,
 - системный администратор,
 - дворник.

5.1.2. При возмещении работникам ПОИПКРО расходов, связанных со служебными командировками:

– выплату суточных производить в размере 400 рублей за каждый день нахождения в городах Москва и Санкт-Петербург, в иных населенных пунктах РФ – 200 рублей (Распоряжение Администрации Псковской области от 05.04.2007 № 79-р, Распоряжение Администрации Псковской области от 31.07.2007 № 182-р), не облагая их налогом на физических лиц (п.1 ст.217 НК РФ) и страховыми взносами (п.2 ст.422 НК РФ);

– расходы по найму жилого помещения (проживание) и проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы возмещать в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

5.1.3. В связи с разъездным характером работы, так как должностные инструкции сотрудников института включают оказание научно-методической помощи педагогическим работникам области, проведение выездных курсовых мероприятий, консультаций, оплату труда работникам ПОИПКРО во время служебных командировок производить согласно штатному расписанию, утвержденному Комитетом по образованию Псковской области, без расчета средней заработной платы.

5.1.4. Исходить из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.1.5. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье,
- в связи с переездом на новое место жительства,
- для проводов детей в армию,
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего возраста в школу – 1 календарный день;
- при отсутствии у работника в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- работникам за выслугу лет в ПОИПКРО свыше 10 лет – 1 день; свыше 20 лет – 2 дня;
- родителям, имеющим несовершеннолетних детей, по семейным обстоятельствам – до 14 дней.

При наличии средств по согласованию между администрацией и профсоюзным комитетом отпуска могут оплачиваться.

5.1.6. Обеспечить новогодними подарками детей сотрудников, приобретать пригласительные билеты на новогодние праздники.

5.1.7. Производить разовые выплаты ректору института по решению ученого совета (коллегиального органа управления ПОИПКРО согласно уставу института) на общих основаниях.

5.1.8. В связи с необходимостью обеспечения качественного функционирования деятельности института, четкой организации взаимодействия всех структурных подразделений ПОИПКРО, возможности оперативного решения административных вопросов предоставить ректору право пользоваться средствами связи, транспорта, отнеся их оплату к фактическим расходам института.

5.1.9. В соответствии с договорами о сотрудничестве с образовательными и иными организациями предусмотреть использование автомобиля института в целях транспортного обеспечения с оплатой бензина за сторонний счет.

5.1.10. Не допускать образования задолженности по страховым платежам.

Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

5.2. В целях совершенствования социальной сферы Стороны договорились:

5.2.1. поддержать инициативу и активность работников, продолжать развитие традиций формирования доброжелательной и творческой атмосферы в коллективе, в том числе проведение мероприятий, посвященных Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню Победы, окончания учебного года, Международному дню пожилых людей, Международному дню учителя, встрече Нового года, юбилейным датам работников, чествование ветеранов войны и труда;

5.2.2. считать одним из приоритетных направлений в совместной деятельности – осуществление поддержки молодых специалистов и их закрепление в организации, создание условий для их профессионального и карьерного роста, закрепление наставников за молодыми специалистами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в ПОИПКРО.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий коллективный договор не ограничивает расширение и применение трудовых и социально-экономических гарантий при наличии ресурсного и финансового обеспечения.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным договором, применяются в даты вступления их в силу.

6.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

6.3. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Представитель Работодателя И.О. ректора ГБОУ ДПО ПОИПКРО О.В. Урсова	Представитель работников Председатель Профкома И.Н. Щигорева
--	--