

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПОВОЛЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» НА 2009-2011 гг.

Принят конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поволжская государственная социально-гуманитарная академия»
«21» апреля 2009 г.

Представитель работодателя,
ректор ГОУ ВПО «ПГСГА»

И.В.Вершинин
21 апреля 2009


Представитель работников,
председатель профсоюзной организации

С.А.Севенюк
21


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2009 г.

Руководитель органа по труду _____

ЗАРЕГИСТРИРОВАН в управлении трудовых отношений департамент труда и занятости населения Самарской области «21» 06 2009 г. Регистрационный № 190/1 г.о. Самара, ул. Фрунзе, 69 тел. (846) 333-03-04 Подпись <i>И.И.Щедрякова</i>
--

2009 г.

Трудовой коллектив работников ГОУ ВПО «Поволжская государственная социально-гуманитарная академия» (далее – Академия) в лице профсоюзного комитета Академии, возглавляемого председателем первичной профсоюзной организации С.А. Севенюк (далее – работники), с одной стороны, и Академия в лице ректора И.В. Вершинина (далее – работодатель), с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в Поволжской государственной социально-гуманитарной академии на основе согласования взаимных интересов сторон. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора и обязуются систематически (не реже 1 раза в год) контролировать ход их реализации.

1.2. Коллективный договор Поволжской государственной социально-гуманитарной академии заключен в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в Академии;

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Академия;

- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- трудовой коллектив;

- работодатель.

Представителем трудового коллектива является профсоюзный комитет.

Представителем работодателя является ректор.

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

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Поволжской государственной социально-гуманитарной академии и иных обособленных структурных подразделений, независимо от членства в профсоюзе, в том числе на лиц, поступивших на работу после заключения коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.8. Работодатель и профсоюзный комитет Поволжской государственной социально-гуманитарной академии в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников Академии. С этой целью текст коллективного договора помещается в газете «Молодой учитель» и на официальном сайте Академии.

1.9. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор производится в том же порядке, что и его принятие. Принятые изменения и дополнения оформляются приложениями к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Академии через газету «Молодой учитель» и официальный сайт Академии.

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

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Поволжской государственной социально-гуманитарной академии, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Поволжской государственной социально-гуманитарной академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации Поволжской государственной социально-гуманитарной академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, за другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией работодателя и профкома, назначаемой приказом ректора. Комиссия не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии публикуются в газете "Молодой учитель" и на официальном сайте Академии.

1.15. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

1.16. Содержание и структура коллективного договора определены по соглашению сторон. Договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Охрана и безопасность труда

4. Социальные гарантии работников
5. Гарантии прав профкома и членов профсоюза
6. Контроль за выполнением коллективного договора
7. Заключительные положения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Особенности регулирования трудовых отношений работников Академии определяются действующим законодательством, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, (утв. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71), Уставом Академии, Правилами внутреннего распорядка Академии и другими локальными актами.

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Дополнительные условия не должны ухудшать положения Работника, установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.2. Ознакомить работника, поступающего на работу в Академию, с Уставом Академии, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка Академии, иными нормативными актами Академии, имеющими отношение к трудовой функции работника, под роспись.

2.2.3. Заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.4. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Академии и о расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового высвобождения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к Академии высвобождение является массовым, если сокращается более 3-х процентов от числа работников Академии в течение 30 календарных дней.

2.2.6. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статья 178- 180 ТК РФ).

2.2.7. Создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научной и методической работы научно-педагогических работников Академии.

Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников Академии.

2.3. Заключению трудового договора с работниками из числа научно-педагогического состава предшествует конкурсный отбор претендентов согласно Положению о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации (утв. приказом Минобрнауки РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114).

При наличии вакантной научно-педагогической должности ректор (проректор) объявляет конкурсный отбор в период учебного года в периодической печати или иных средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения.

Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научном структурном подразделении или при переводе на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение учебных планов, образовательных программ, контингента обучающихся и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с работником из числа ППС допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.5. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом и локальными актами Академии.

2.6. Учебная нагрузка, научная работа и иные виды деятельности научно-педагогических работников отражаются в индивидуальном плане преподавателя.

Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается Академией в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

2.7. Научно-педагогические и иные работники Академии, привлекаемые для проведения научно-исследовательских, экспериментальных и опытных работ, имеют право выполнять работы по гражданско-правовым договорам в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), а

также заключать с работодателем дополнительные соглашения о выполнении сверх утвержденных индивидуальным планом учебных и научных работ различных видов, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, оказанию платных образовательных услуг (обучение по программам дополнительного образования, репетиторство и т.д.).

2.8. Штатное расписание утверждается ректором в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель обязуется производить выплату заработной платы два раза в месяц в следующие сроки: 8-10 и 23-25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется Академией на открытый лицевой счет работника в банке. Действия по открытию счета в банке на имя работника для перечисления его заработной платы могут быть совершены от имени работника Академии при условии заключения государственного контракта в соответствии с 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

Оплата услуг по перечислению и выплате сумм заработной платы осуществляется за счет средств Академии.

2.9. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников Академии.

Оплата труда, размер базовых окладов, порядок, критерии установления, а также виды выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Академии определяются с учетом результатов деятельности работника и устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

2.10. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) с целью содействия приобретению ими книг и периодических изданий выплачивается денежная компенсация в размере, предусмотренном действующим законодательством.

2.11. Режим рабочего времени работников Академии регулируется Правилами внутреннего распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11.1. В Академии для административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем.

Для педагогических работников Академии установлена 6-дневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов, в пределах которого преподаватели осуществляют все виды учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной и другой работы, обусловленной занимаемой должностью, учебными поручениями, графиком учебного процесса, расписанием занятий, учебным планом и планом научно-исследовательской работы.

Для учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего учебный процесс, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов.

Общим выходным днем в Академии считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

2.11.2. В Академии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

2.11.3. Привлечение работников Академии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Академии в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.11.4. Работодатель предоставляет работникам Академии ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ); для педагогических работников - удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором Академии с учетом мнения профкома Академии (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Перенос отпуска регулируется законодательством (ст. 124 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при экономии фонда заработной платы (ст. 126 ТК РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, возможность оплаты длительного отпуска за счет приносящей доход деятельности Академии и другие вопросы определяются локальным актом, принимаемым Ученым советом Академии.

2.12. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных в Положении о командировках Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поволжская государственная социально-гуманитарной академия».

2.13. В случаях, установленных федеральными законами и иными, нормативными правовыми актами РФ, работники при заключении трудового договора обязаны предоставлять работодателю медицинские документы, подтверждающие прохождение обязательных медицинских осмотров (освидетельствований).

3. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

3.1. Работодатель через руководителей структурных подразделений обязуется информировать работников о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочих местах, а также фактическом состоянии этих условий.

Указанная информация должна быть представлена любому работнику Академии по его просьбе.

3.2. Для проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда Академия выделяет средства (при их наличии), из всех источников финансирования в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. Академия по согласованию с профкомом ежегодно разрабатывает и реализует мероприятия по охране труда (Приложение №3 Соглашение о мероприятиях по охране труда).

3.4. Академия разрабатывает и утверждает порядок обучения и график проверки знаний по охране труда работников Академии.

3.5. Академия разрабатывает и утверждает сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.6. Профсоюзный комитет Академии совместно с представителями Академии имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем Академии трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективных договоров, соглашений в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

3.7. Академия обеспечивает:

- ежегодный медицинский осмотр работников Академии, занятых на работе с вредными условиями труда (по утвержденному списку работников Академии, подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно приказу Министерства здравоохранения РФ № 90 от 14.03.1996 года);
- выдачу отдельным категориям работников мыла, дезинфицирующих средств и других средств защиты (Приложение № 5 Норма бесплатной выдачи смывающих средств отдельным категориям работников Академии. Приложение № 6 Приказ об обеспечении отдельных категорий работников Академии спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты. Приложение № 7 Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств защиты отдельным категориям работников);

– обязательное медицинское страхование работников.

3.8. Академия проводит проверку выполнения руководителями всех подразделений предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда не реже 1 раза в 3 месяца.

3.9.В Академии создается специальная комиссия для расследования каждого несчастного случая в порядке, установленном ст.229 ТК РФ.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

Академия вправе:

4.1. Предоставлять до трех рабочих дней по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, смерть близких родственников и др.) с сохранением заработной платы.

4.2.Выделять через комиссию социального страхования, созданную в Академии, путевки в санатории, детские оздоровительные лагеря и дома отдыха за счет средств социального страхования.

4.3. Предоставлять работникам возможность для занятий спортом в спортивных залах Академии в свободное от академических занятий время.

4.4. Организовывать для работников проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

4.5. Оказывать материальную помощь при наличии средств ветеранам Великой Отечественной войны и труда; лицам, имеющим особые заслуги перед вузом; работникам Академии в связи с возникшими трудными жизненными ситуациями.

4.6. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка работникам, уволившимся по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации).

4.7. Юбилерам, проработавшим в Академии не менее 10 лет и достигшим возраста 50, 60, 70 лет и через каждые последующие 10 лет по представлениям руководителей подразделений выплачивать премии в размере должностного оклада.

4.8. Оказывать материальную помощь на погребение умершего работника и в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг (а)).

Профком обязуется:

4.9. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, настоящим коллективным договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся

членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

4.10. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, сложных семейных обстоятельств за счет средств первичной профсоюзной организации Академии.

4.12. Организовывать оздоровление работников членов профсоюза Академии в санаториях, учреждениях отдыха с частичной оплатой путевок - из средств первичной профсоюзной организации.

4.13. Детям в возрасте до 15 лет, родители которых работают в Академии, выделять новогодние подарки.

4.14. Использовать все формы гласности с целью наиболее полной информации о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Академии.

5. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников Академии договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника. Работодатель обязуется бесплатно для профсоюза организовывать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление на расчетный счет профкома в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы.

5.2. Работодатель обязуется:

- учитывать мнение первичной профсоюзной организации в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень федеральных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение;

- предоставлять по запросу первичной профсоюзной организации Академии информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

- предоставить в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации работников помещение;

- предоставить первичной профсоюзной организации работников в бесплатное пользование средства связи: телефон, факс, электронную почту, Интернет;

- выделять по заявкам первичной профсоюзной организации работников бесплатно автотранспорт для проведения профсоюзных мероприятий;

- создавать членам первичной профсоюзной организации оптимальные условия для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и места работы;

- предоставлять помещения в Академии для проведения конференций, обучения профактива, проведения заседаний профкома;

5.3. В соответствии с пунктом 10.3.4. Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009 – 2011 годы не освобожденному от основной работы в Академии руководителю первичной профсоюзной организации работников учебная нагрузка может сокращаться на 0,25 ставки соответствующей должности с сохранением получаемой зарплаты.

5.4. Работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации Академии и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а председатель первичной профсоюзной организации Академии – Обкома Профсоюза. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, членами которой они являются.

5.6. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а руководителя первичной профсоюзной организации – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

5.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации в создаваемых в Академии совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

5.8. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные первичной профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Академии комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Указанные работники освобождаются от основной работы с сохранением заработка на основании представлений первичной профсоюзной организации.

5.9. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, президиумов, пленумов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов первичной профсоюзной организации (Профком, комиссии Профкома). Указанные лица освобождаются от основной работы по представлению первичной профсоюзной организации. Средний заработок за счет

средств Академии оплачивается при условии их фактического участия в названных мероприятиях.

5.10. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборных органов первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности Академии. Мнение членов первичной профсоюзной организации принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации и расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

5.11. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю первичной профсоюзной организации, для чего обращается с письменным заявлением на имя председателя первичной профсоюзной организации. Первичная профсоюзная организация в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов согласно действующему законодательству РФ.

5.12. Стороны могут совместно вносить предложения о награждении членов профсоюза, работников профсоюзных органов знаками отличия профсоюза, территориальной организации профсоюза, а также профсоюзных объединений, в которые входят профсоюз и его организации, и о поддержке ходатайств о награждении их государственными наградами, присвоении им почетных званий.

6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Представители работодателя и профкома информируют трудовой коллектив на собраниях (конференциях) о результатах выполнения коллективных договорных обязательств. Работодатель и профсоюзный комитет не реже 1 раза в год с привлечением актива проводят проверки выполнения коллективного договора. Профком для этих целей может привлекать членов профсоюза.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до момента подписания сторонами настоящего коллективного договора.

7.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

7.3. Работодатель Академии и профком работников Академии обязуются разъяснять работникам все положения настоящего коллективного договора,

обеспечивать содействие в реализации их прав, закрепленных действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

7.4. В случае продления действия настоящего коллективного договора работодатель обязуется опубликовать указанную информацию в газете «Молодой учитель» и на официальном сайте Академии.

7.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляет каждая из сторон.

При проведении указанного контроля представители сторон обязуются предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

7.6. Приложения, принятые совместно работодателем и профсоюзным комитетом, считать неотъемлемой частью коллективного договора.