РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Министерство образования Иркутской области
Государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
Иркутской области
«Региональный институт кадровой политики и
непрерывного профессионального образования»
(«Региональный институт кадровой политики»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

664035, Иркутская область, г. Иркутск,
ул. Рабочего штаба, д 15

Срок действия Коллективного договора: с 13 апреля 2021 года по 13 апреля 2023 года.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива «Регионального института кадровой политики» 13 апреля 2021 года (протокол от 13 апреля 2021 № 1)

От Работодателя	**От Работников**
Директор «Регионального института кадровой политики»	Представитель общего собрания коллектива «Регионального института кадровой политики»
Кондратьева Ольга Геннадьевна	Слепченко Александр Гаврилович

Иркутск, 2021

Администрация города Иркутска
Комитет по бюджетной политике и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 130-132/21
18 мая 2021 г.
Начальник отдела
Н.В. Козырева

Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс); Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иными работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2017-2020 годы, пролонгированным на 2020-2023 годы (с изменениями и дополнениями), иными нормативными правовыми актами, содержащих нормы трудового права.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее – Договор) являются Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования» (далее – Институт, Работодатель), в лице директора Кондратьевой Ольги Геннадьевны, действующей на основании Устава, и Работники Института, именуемые Работники, в лице Слепченко Александра Гавриловича, действующего на основании избрания его общим собранием коллектива и наделения соответствующими полномочиями (протокол от 13.04.2021 № 1).

1.2. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, 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.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Института, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Договор вступает в силу с 13 апреля 2021 года и действует по 13 апреля 2023 года включительно.

1.5. В месячный срок с момента подписания Договора Работодатель обеспечивает его опубликование на официальном сайте Института для ознакомления.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Института Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Института Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Кодекса). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего Договора.

1.11 Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

– правила внутреннего трудового распорядка;

– положение об оплате труда;

– перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных выплат;

– соглашение по охране труда;

– о премировании;

– перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

– иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового

законодательства, настоящего Договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки педагогического работника, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Кодекса, и, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

2.8. Работодатель сообщает первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Кодекса, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение более 10% от общего числа работников в течение 30 календарных дней. В случае массового увольнения работодатель

вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Кодекса.

2.9. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Кодекса при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– предпенсионного возраста (за 2 года до наступления права на назначение пенсии);

– имеющие больший трудовой стаж работы в Институте;

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

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

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Кодекса с работником – членом профсоюза по инициативе Института может быть произведено по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации**.** Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 336 Кодекса с работником – членом профсоюза может быть произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Институте работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Института

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Верхний предел учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников утверждаются локальным нормативным актом на учебный год.

3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– преподавателям дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта;

– педагогам дополнительного образования;

3.6. Институт устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Кодекса.

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 Кодекса.

3.9. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Института.

3.10. Работникам Института предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

3.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.12. Работникам Института предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств фонда экономии заработной платы и других внебюджетных источников в следующих случаях:

– для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

– при рождении ребенка (отцу ребенка), при усыновлении ребенка-любому из родителей– 3 календарных дня;

– бракосочетания работника – 3 календарных дня;

– похорон близких родственников – 3 календарных дня;

3.13. Работающие в Институте супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше по продолжительности, то второй супруг имеет право по согласованию с администрацией на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

– тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.15. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

3.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес Работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для повышения квалификации работников как основы их социальной защищенности руководство Института:

– разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, доводит его до сведения работников;

– предусматривает своевременное повышение уровня профессиональной квалификации;

– обеспечивает льготы и компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством.

4.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1.Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда.

5.2. Заработная плата включает в себя:

– должностной оклад;

– компенсационные выплаты;

– стимулирующие выплаты;

– доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится 8-го и 23-го числа каждого месяца.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)), за каждый час работы в ночное время.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Институте (выслуга лет);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия уполномоченным государственным органом решения о выдаче диплома.

VI. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

6.1. Работникам Института за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

Указанные причины (основания) выплаты материальной помощи должны быть подтверждены работником документально.

6.2. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Материальная помощь работнику Института предоставляется в размере 2 окладов (должностных окладов). Директор Института, заместителям директора и главному бухгалтеру Института в размере, установленном учредителем.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Педагогическим работникам Института, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), оплата труда устанавливается в повышенном размере (25% от должностного оклада).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Оказывать из внебюджетных средств и средств фонда экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденным, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, перечнем оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные и иные услуги.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Института с периодичностью, установленной трудовым законодательством.

8.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

8.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Института о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Институте, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

IX. КОМАНДИРОВОЧНЫЕ РАСХОДЫ. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКА В КОМАНДИРОВКУ

9.1. При направлении работника в командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

9.2. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Институте.

9.3. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

9.4. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается директором Института или непосредственным руководителем работника с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

9.5. Если работник по окончании рабочего дня остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения возмещаются работнику при предоставлении соответствующих документов, указанных в разделе IV настоящего положения.

9.6. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

9.6.1. расходы по проезду;

9.6.2. расходы по найму жилого помещения;

9.6.3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

9.6.4. иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома директора Института, в т.ч.:

- за проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, в том числе аэроэкспресс, рейсовый автобус и др.;
- за анализ на наличие инфекций или их последствий в соответствии с запросом принимающей стороны.

9.7. Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

- расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- обязательные консульские и аэродромные сборы;
- расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- иные обязательные платежи и сборы.

9.8. При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

9.10. Для командировок по территории Иркутской области суточные устанавливаются в размере 200 рублей;

9.11. Для командировок по территории регионов-субъектов Российской Федерации суточные устанавливаются в размере 500 рублей;

9.12. Для командировок на территорию иностранного государства суточные устанавливаются в размере 1500 рублей.

9.13. При проезде к месту командировки воздушным транспортом работнику возмещается стоимость проезда экономическим классом.

9.14. При проезде к месту командировки железнодорожным транспортом работнику возмещается стоимость проезда в купейном или ином вагоне поезда.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны Договора обязуются:

10.1.1. в случае возникновения вопросов разъяснять условия Договора работникам Института;

10.1.2. предоставлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течении семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От Работодателя	От Работников
Директор «Регионального института кадровой политики»	Представитель общего собрания коллектива «Регионального института кадровой политики»
Кондратьева Ольга Геннадьевна	Слепченко Александр Гаврилович