

Принят на собрании
Трудового коллектива
11 сентября 2021 г.
Протокол № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом

Сергиево-Посадского института игрушки – филиала федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«ВЫСШАЯ ШКОЛА НАРОДНЫХ ИСКУССТВ
(академия) » на 2021 – 2023 годы

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
СПИИ ВШНИ

Баранова Д.Н. Баранова

От работодателя:
Директор СПИИ ВШНИ

О.В. Озерова О.В. Озерова



РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является основным нормативным документом, который в соответствии с действующим законодательством регулирует трудовые отношения, вопросы условий труда и социального развития коллектива.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на 2021 – 2023 годы между коллективом работников Сергиево-Посадского института игрушки – филиала ФГБОУ ВО «Высшая школа народных искусств (академия)» (далее – СПИИ ВШНИ) в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО) Барановой Дарьей Николаевной, с одной стороны, и Работодателем в лице директора Сергиево-Посадского института игрушки – филиала ФГБОУ ВО «Высшая школа народных искусств (академия)» Озеровой Ольгой Викторовной, с другой стороны (вместе именуемые – Стороны), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Сергиево-Посадском институте игрушки – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа народных искусств (академия)».

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Высшая школа народных искусств (академия)» (далее – ВШНИ), положением о Филиале и локальными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СПИИ ВШНИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников и их семей, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и отраслевым тарифным планом.

1.4 Коллективный договор является особой формой принятия взаимных обязательств Сторон и способствует согласованию интересов трудящихся и администрации. Регулируемые им взаимоотношения предусматривают, что установленные законодательством и другими нормативными актами «Положения» рассматриваются, как минимальные и не могут быть препятствием для установления больших льгот, социальных и экономических условий для сотрудников, а также в финансировании дополнительных затрат за счёт собственных средств СПИИ ВШНИ.

Коллективный договор определяет взаимоотношения Работодателя и Трудового коллектива СПИИ ВШНИ в области производственного, экономического и социального развития.

1.5 Сторонами Коллективного договора являются:

1.5.1. Работники СПИИ ВШНИ, являющиеся членами Трудового коллектива, в лице их представителя – председателя ППО;

1.5.2. Работодатель – в лице директора СПИИ ВШНИ – Озерова Ольга Викторовна.

Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнёрами. Действие настоящего коллективного договора

распространяется на всех работников СПИИ ВШНИ.

1.6. Коллективный договор принимается на конференции (общем собрании) трудового коллектива СПИИ ВШНИ, распространяется на всех его членов, действует в течение трех лет до заключения нового Коллективного договора и подписывается директором СПИИ ВШНИ – от имени администрации и председателем ППО – от имени трудового коллектива и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания, а профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

1.7. В Коллективный договор по инициативе одной из сторон и взаимному согласию могут быть внесены изменения или дополнения специальным совместным постановлением договаривающихся сторон, которые оформляются приложением к Коллективному договору. Соответствующая информация доводится до сведения коллектива. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СПИИ ВШНИ.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания может быть направлен представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора со стороны одной из сторон.

1.11. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Первичной профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о поощрении работников;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления СПИИ ВШНИ через Первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения ППО;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- каждый месяц на совете руководства;
- через проведение собраний (конференций) работников за полугодие и год.

1.18. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится в отделе кадров, бухгалтерии и ППО.

II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ВШНИ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим ТК, настоящим Коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;
- срочный трудовой договор согласно ст.58,59 ТК РФ

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие. Условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам СПИИ ВШНИ устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения ППО.

2.6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей СПИИ ВШНИ, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается

руководителем СПИИ ВШНИ с учетом мнения ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года для ППС по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя СПИИ ВШНИ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества групп (п.22 Типового положения);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Законом об образовании.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в СПИИ ВШНИ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ВШНИ, положением о Филиале, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в СПИИ ВШНИ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.ст. 77, 81 и 83 ТК РФ и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ III ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПИИ ВШНИ

3.1. Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности СПИИ ВШНИ является их общей задачей.

3.2. Права и обязанности Работодателя:

3.2.1. Организация финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с Уставом ВШНИ и действующим законодательством, является исключительным правом Работодателя.

3.2.2. Работодатель несёт ответственность за организацию и результаты финансово-хозяйственной деятельности СПИИ ВШНИ, реализацию на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов членов трудового коллектива в порядке, предусмотренном действующим законодательством. С этой целью Работодатель обязуется постоянно проводить анализ хозяйственной деятельности СПИИ ВШНИ для более эффективного ведения хозяйства и увеличения материальной заинтересованности работников в заключении и выполнении договора в срок.

3.2.3. Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования СПИИ ВШНИ;
- своевременно комплектовать СПИИ ВШНИ необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;
- внедрять новые методики преподавания;
- разработать и осуществить план мероприятий по учебно-производственной деятельности СПИИ ВШНИ;
- проводить работу по повышению квалификации персонала согласно планам;
- проводить аттестацию кадров;
- своевременно готовить СПИИ ВШНИ к работе в зимних условиях, производить текущий ремонт помещений СПИИ ВШНИ.
- два раза в год информировать сотрудников СПИИ ВШНИ об учебно-

производственной деятельности, финансово-экономическом положении, перспективах на будущее.

3.2.4. Работодатель производит приём на работу физических лиц, их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с ТК РФ.

3.2.5. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель обязан разработать и утвердить для каждого работника его функциональные обязанности (должностные инструкции), ознакомить его с ними и требовать выполнения.

3.2.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, оплаты труда, режима рабочего времени, социально-бытовым условиям и другим вопросам, которые в соответствии с ТК РФ и другими нормативными документами относятся к компетенции органа, представляющего интересы трудового коллектива.

3.2.7. Работодатель совместно с ППО обязуется подводить итоги производственно-хозяйственной деятельности СПИИ ВШНИ с целью обеспечения стабильности работы и выполнения положений Коллективного договора.

3.3. Права и обязанности трудового коллектива

3.3.1. Трудовой коллектив не имеет права вмешиваться в хозяйственную и иную деятельность работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.3.2. Трудовой коллектив и каждый работник СПИИ ВШНИ обязан добросовестно выполнять производственные задания и договорные обязательства качественно, в полном объёме и в установленные сроки.

3.3.3. Трудовой договор, заключаемый СПИИ ВШНИ с работниками, не может противоречить ТК РФ и настоящему Коллективному договору, чтобы права и интересы сотрудника в трудовом договоре не были ущемлены.

В случае возникновения этого противоречия соответствующие положения трудового договора признаются недействительными.

3.3.4. Каждый сотрудник обязан:

- соблюдать трудовую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу СПИИ ВШНИ.
- по просьбе Работодателя незамедлительно представлять отчёты о выполнении конкретных обязанностей;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать дисциплину;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности СПИИ ВШНИ.

3.3.5. Сотрудники могут быть освобождены от занимаемой должности в случае изменений в организации производства, при сокращении численности и штата сотрудников. В этих случаях они персонально предупреждаются Работодателем о предстоящем освобождении не позднее, чем за два месяца. При этом СПИИ ВШНИ предоставляет работнику другую работу по специальности, а в случае невозможности этого либо отказа работника от неё, последний трудоустраивается самостоятельно. При освобождении работника по указанному в настоящем пункте основанию выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.4. ППО обязуется:

3.4.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Положением о Филиале, и настоящим Коллективным договором;

- проводить работу по воспитанию у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;

- поддерживать Работодателя в решении задач функционирования СПИИ ВШНИ, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиты их интересов;

- своевременно совместно с Работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.

РАЗДЕЛ IV

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА (ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА)

4.1. Общие положения.

Настоящие Правила внутреннего распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом Сергиево–Посадского института игрушки – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа народных искусств (академия)» (далее – СПИИ ВШНИ).

- Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», иными нормативными правовыми актами, положением о Филиале и регулируют порядок приема и увольнения работников СПИИ ВШНИ, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в СПИИ ВШНИ.

- Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

- Правила утверждены директором СПИИ ВШНИ с учетом мнения профсоюзного комитета.

- При приеме на работу администрация СПИИ ВШНИ обязана ознакомить работника с правилами под расписку.

4.2. Трудовые отношения.

4.2.1. Штатное расписание СПИИ ВШНИ утверждается ректором ВШНИ и устанавливается исходя из объемов и форм реализуемых образовательных программ, оказываемых услуг и выполняемой работы.

4.2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с СПИИ ВШНИ.

- Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работнику и СПИИ ВШНИ.

- При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора работник предоставляет в СПИИ ВШНИ следующие документы:

- трудовую книжку (при её наличии);

- ИНН;

- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку об отсутствии судимости установленного образца.

4.2.3. Прием на работу оформляется приказом директора СПИИ ВШНИ и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

4.2.4. При приеме на работу администрация СПИИ ВШНИ обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Положением о Филиале;
- настоящими Правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- окладом в денежном эквиваленте и надбавками;
- инструкциями по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда.

4.2.5. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, - не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

4.2.6. На каждого работника, принятого по основной работе в СПИИ ВШНИ, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников СПИИ ВШНИ хранятся в СПИИ ВШНИ. На лиц, поступающих на работу впервые, заполняется трудовая книжка не позже пяти дней после приема на работу.

4.2.7. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора СПИИ ВШНИ в трудовую книжку, администрация СПИИ ВШНИ обязана ознакомить ее владельцев под роспись в личной карточке.

4.2.8. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве СПИИ ВШНИ.

4.2.9. Директор СПИИ ВШНИ назначается приказом ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа народных искусств (академия)».

4.3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СПИИ ВШНИ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них положением о СПИИ ВШНИ.

4.3.2. Режим рабочего времени в СПИИ ВШНИ предусматривает продолжительность рабочей недели:

 пятидневная с двумя выходными днями для работников СПИИ ВШНИ, за исключением профессорско-преподавательского состава, вахтеров;

 шестидневная с одним выходным днем для преподавателей, профессорско-преподавательского состава;

 рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику для вахтеров.

В СПИИ ВШНИ устанавливается:

 36 часовая рабочая неделя для преподавателей, профессорско-преподавательского состава согласно тарификации: начало рабочего дня в 8.30;

 40 часовая рабочая неделя для работников административно-управленческих, учебно-вспомогательных и административно-хозяйственных подразделений. Время начала и окончания работы: с 9.00 до 18.00 ежедневно, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00. Выходные дни: суббота, воскресенье.

Для работников Художественно-педагогического музея игрушки имени Н.Д. Бартрама устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов. Время начала и окончания работы: с 9.00 до 17.30, обеденный перерыв 30 минут в период с 13.00 до 15.00. Выходные дни: для каждого работника музея устанавливаются в соответствии с графиком работы.

4.3.3. Учебные занятия в СПИИ ВШНИ проводятся по учебному расписанию, составленному в соответствии с учебными планами, утвержденными директором СПИИ ВШНИ. Учебное расписание составляется на семестр и вывешивается в помещении СПИИ ВШНИ на видном месте не позднее, чем за неделю до начала занятий. Недельная нагрузка студентов учебными занятиями не должна превышать 42 часа в неделю для специальности «Дизайн» и 36 часов в неделю для остальных специальностей.

До начала каждого учебного занятия преподаватели и лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты.

Для проведения учебных занятий студенты распределяются по учебным группам. На каждую группу заводится журнал учебных занятий по установленной форме. Журнал хранится в учебной части и выдается преподавателю, проводящему занятия в группе.

Воскресенье – день отдыха для сотрудников СПИИ ВШНИ, для преподавателей выходной день – воскресенье и один день в течение недели по расписанию в соответствии с тарификацией.

Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с ППО.

4.3.4. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается рабочая неделя 36 часов. Годовая педагогическая нагрузка составляет не более 1440 часов в год.

4.3.4. Рабочее время педагогических работников включает педагогическую (учебную) работу, воспитательную, а также педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

4.3.5. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами,

других условий работы в СПИИ ВШНИ и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации СПИИ ВШНИ, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.3.6. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением занятий определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией СПИИ ВШНИ по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период преподаватели в соответствии с утвержденными семестровыми и годовыми планами могут привлекаться:

- к участию в работе ученого совета;
- к участию в работе методических комиссий и объединений, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждения проектов календарных планов, учебных программ и методических разработок;
- на семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей.

4.3.7. Работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, не допускаются администрацией к работе в данный рабочий день.

4.3.8. В случае неявки на работу по болезни преподаватели СПИИ ВШНИ обязаны в тот же день поставить об этом в известность заместителя директора по учебно–методической и воспитательной работе, другие работники СПИИ ВШНИ позвонить в отдел кадров, и после болезни представить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением.

4.3.9. В учебных мастерских, лабораториях и учебных кабинетах должны вывешиваться инструкции по технике безопасности и охране труда.

Ключи от всех учебных помещений находятся на вахте.

4.3.10. Режим работы организаций, арендующих помещения СПИИ ВШНИ, согласуется с администрацией в письменном виде. Воскресенье – нерабочий день.

4.3.11. Преподаватели и сотрудники СПИИ ВШНИ могут по приказу директора СПИИ ВШНИ привлекаться к другим работам, не связанным непосредственно с выполнением служебных обязанностей, только с согласия сотрудника, кроме случаев, оговоренных трудовым кодексом.

4.3.12. Сокращение сотрудников СПИИ ВШНИ, связанное с ликвидацией, репрофилированием структурного подразделения, изменением нормативов учебной нагрузки, сокращением численности студентов и т.п., может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, предупреждения увольняемых сотрудников, письменного уведомления ГПО и служб занятости. Увольнение преподавателей в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении, может предоставляться время для поиска работы до 4 часов в неделю.

4.4. Привлечение работников к дежурствам:

Работодатель имеет право привлекать сотрудников к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей, после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни с согласия сотрудников.

Такие дежурства компенсируются отгулом той же продолжительности, что и дежурство или оплатой.

4.5. О ежегодном оплачиваемом отпуске.

В СПИИ ВШНИ устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней - для педагогических работников (преподаватели и мастера производственного обучения) и профессорско-преподавательского состава и 28 календарных дней - для остальных сотрудников СПИИ ВШНИ. Работодатель имеет право на предоставление дополнительных отпусков работникам, имеющие основной отпуск 28 календарных дней, в качестве поощрения на усмотрение Работодателя (от 3 до 9 рабочих дней).

4.6. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

В СПИИ ВШНИ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска для сотрудников с ненормированным рабочим днем, в соответствии с приказом.

4.7. Отпуск без сохранения заработной платы. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

4.8. Порядок предоставления отпусков:

- ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденными графиками;
- основной и дополнительные отпуска могут суммироваться или делиться на части по соглашению между работником и работодателем;
- работникам, совершившим прогулы, дополнительный отпуск не предоставляется.
- отпуска без сохранения заработной платы предоставляются согласно ст.128 ТК РФ.

РАЗДЕЛ V ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников СПИИ ВШНИ производится в соответствии со штатным расписанием и Положения об оплате труда СПИИ ВШНИ.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования или квалификационной категории,

присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются **5** и **20** числа текущего месяца.

5.4. Оплата труда библиотечных работников производится по ставкам заработной платы, предусмотренным для этих категорий работников.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов.

5.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе приказов в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников.

5.7. Доплата за работу в ночное время, работу в праздничные, выходные дни производится в увеличенном размере (или предоставляются отгулы).

5.8. Оплату мастерам производственного обучения во время производственной практики производить, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

5.9. Производить доплаты (или предоставлять отгулы) преподавателям и мастерам производственного обучения за экзамены в выходные дни и за вступительные экзамены в период очередного отпуска, согласно законодательству о труде.

5.10. Доплаты сотрудникам, участвующим в жизнедеятельности СПИИ ВШНИ из внебюджетных средств производить, согласно Положения об оплате труда.

5.11. Надбавки устанавливаются дифференцированно за высокую интенсивность труда и расширение зоны обслуживания за счет экономии фонда заработной платы, согласно штатному расписанию в процентном отношении или в суммарном отражении.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора СПИИ ВШНИ в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных СПИИ ВШНИ на оплату труда сотрудников.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

5.12. Производить своевременную индексацию заработной платы в соответствии с указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

5.13. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ определяются по соглашению сторон.

5.14. В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы Работодатель и СТК действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор СПИИ ВШНИ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплат заработной платы на срок более 15 дней работник имеет

право, известив Руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.15. В целях поощрения сотрудников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818, могут быть установлены следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- выплаты по итогам работы.

Премирование осуществляется по решению директора филиала в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников СПИИ ВШНИ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников по представлению руководителей структурных подразделений СПИИ ВШНИ.

5.16. Премия по итогам работы – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.17. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждение Почетной грамотой Министерства Образования и науки РФ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.18. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа академии среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.19. Разовая премия в связи с юбилейными датами устанавливается в пределах ФОТ по решению Директора.

5.20. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Руководителя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.21. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор СПИИ ВШНИ при наличии экономии по ФОТ на основании письменного заявления работника.

5.22. Оплата труда работников СПИИ ВШНИ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.23. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальные размеры выплат – 4% от оклада.

5.24. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну – устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.26. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.27. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.28. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.29. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Надбавка работникам, работающим в ночные время, должна составлять не менее 20% от суммы оплаты труда и регламентироваться внутренними нормативными документами организации.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.30. Компенсационные выплаты. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное предусмотрено федеральным законом.

Установление компенсационных выплат осуществляется по решению директора СПИИ ВШНИ в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных СПИИ ВШНИ на оплату труда сотрудников:

- классное руководство.

5.31. Стимулирующие выплаты. Выплаты стимулирующего характера могут начисляться при наличии финансовых средств по фонду оплаты труда. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора СПИИ ВШНИ.

5.32. Размер выплат за сложность, напряженность, специальный режим работы, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается индивидуально дополнительным соглашением к трудовому договору.

РАЗДЕЛ VI ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С КАДРАМИ

6.1. Стороны договорились, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

6.2. Стороны договорились, что в случае сохранения финансового состояния возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе СПИИ ВШНИ.

6.3. Работодатель обязуется в случае массового высвобождения численности работников:

6.3.1. Определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;

6.3.2. Предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-

графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства) и не позже чем за 2 месяца известить профсоюзную организацию, при угрозе массового увольнения этот срок увеличивается до трех месяцев.

6.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.4.1. Контролировать соблюдение законодательства при сокращении;

6.4.2. Организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых СПИИ ВШНИ.

6.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в ст. 179 ТК РФ имеют:

6.5.1. Лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);

6.5.2. Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга;

6.5.3. Работающие инвалиды.

6.5.4. В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

6.6. В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются следующие льготы:

6.6.1. При необходимости частично или полностью компенсируются (оплачиваются) затраты на проведение сложных операций или иных лечебно-диагностических мероприятий, осуществляемых только на платной основе, а также на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов по медицинским показаниям за счет собственных средств СПИИ ВШНИ.

Решение о размере компенсации (оплаты) принимается отдельно в каждом конкретном случае.

6.7. Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

6.8. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в СПИИ ВШНИ повышается на общих основаниях.

РАЗДЕЛ VII
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА
И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. В соответствии с Положением о порядке аттестации проводить постоянную работу по аттестации кадров.

7.2. Утвердить план подготовки и повышения квалификации кадров и расходов на его осуществление.

7.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные

командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, в аспирантуре при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

РАЗДЕЛ VIII ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и студентов, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно – гигиенического благополучия.

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья сотрудников.

Работодатель несет в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности.

8.1. Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется:**

8.1.1. Обеспечить право работников СПИИ ВШНИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить в СПИИ ВШНИ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) ППО с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками СПИИ ВШНИ, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, в соответствии с [ГОСТ 12.0.004-2015](#) «Организация обучения безопасности труда».

Организовывать проверку знаний работников СПИИ ВШНИ по охране труда не менее одного раза в год.

8.1.4. Выполнять соглашение по охране труда, которое заключается ежегодно.

8.1.5. Финансировать мероприятия по охране труда, согласно статье 226 Трудового кодекса РФ, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

8.1.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников, а также сотрудников СПИИ ВШНИ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.7. Обязать руководителей структурных подразделений не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.9. Создать соответствующие санитарным нормам условия труда в служебных помещениях СПИИ ВШНИ. При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм, переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса – совместным с СТК решением сокращать рабочий день в соответствии с санитарными нормами (СанПиН 2.2.4.548-96, Р 2.2.2006-05), при необходимости до полного прекращения работы с сохранением среднего заработка.

8.1.10. Соблюдать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени. Во всех терминальных классах и на рабочих местах с использованием компьютеров соблюдать режимы труда и отдыха, согласно Инструкции по охране труда и технике безопасности при работе на ПЭВМ, а также в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

8.1.11. Обеспечить нормативную освещенность в вечернее и ночное время на территории СПИИ ВШНИ.

8.1.12. Поддерживать запрет на стоянку автотранспорта ближе 15 м от учебных корпусов СПИИ ВШНИ.

8.1.13. Запретить курение в здании СПИИ ВШНИ.

8.1.14. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского профосмотра работников организации, обязанных проходить его при поступлении на работу и периодически в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

8.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и флюорографии, а также в случае наличия медицинских противопоказаний.

8.1.16. Организовать обеспечение работающих специальной одеждой при проведении лабораторных работ, уроков производственного обучения, согласно перечню, предусмотренным законодательством.

8.1.17. Осуществлять в соответствии с нормами Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью сотрудников в результате трудового увечья.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить:

8.2.1. Своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными Типовыми нормами. Предусмотреть настоящим соглашением выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты дополнительно к установленным Типовым нормам.

8.2.2. В соответствии со ст. 221 ТК РФ выдачу моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, согласно Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

8.2.3. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

А. Дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей, согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

Б. Доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей, согласно Приказу Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы комитета по высшей школе».

В. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностей и профессий с указанием количества дней на основании инструктивного письма № 26 от 10.07.80 г. и представлению руководителей структурных подразделений при наличии часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

8.2.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с гигиеническими требованиями к условиям труда женщин (Сан Пи Н 2.2.0.555-96), в том числе:

- Согласно нормативным документам, установить занятость работы с компьютером для беременных женщин не более 3 часов в день или переводить их на работы, не связанные с использованием ПЭВМ в соответствии с Сан Пи Н 2.2.2/2.4.1340-03.

8.2.5. Обеспечить условия труда молодежи в соответствии с Сан Пи Н 2.4.6.664-97, в том числе:

По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, могут быть установлены индивидуальные режимы учебы.

8.2.6. Совместно с ППО организовать контроль за состоянием условий и охраной труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

8.2.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с уполномоченными первичной организации, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

8.2.9. Обеспечить обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, и проведение, профилактических мероприятий по их предупреждению.

8.2.10. По каждому несчастному случаю на производстве образовывать комиссию по расследованию и разработке мероприятий по предупреждению производственного травматизма с участием представителя ППО.

8.2.11. Обеспечить право работников отказаться от проведения работ на неисправном оборудовании или условиях воздействия на них вредных производственных факторов, превышающих установленные нормы, сохранением при этом за работником

места работы и среднего заработка;

8.2.12. Производить возмещение ущерба при несчастном случае в порядке, сроках и размерах, в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

8.2.13. Обеспечить все отделы, кафедры и лаборатории медицинскими аптечками;

8.2.14. Обеспечить прохождение медицинской комиссии сотрудниками 1 раз в два года в соответствии с действующим законодательством.

8.2.15. Приглашать необходимых медицинских специалистов на договорной основе один раз в год.

8.3. Работник образовательного учреждения в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

8.4. Первичная профсоюзная организация обязуется

8.4.1. Осуществлять контроль за техникой безопасности и содействовать Работодателю в совершенствовании системы безопасности труда, улучшения производственного быта, снижения уровня травматизма, улучшения экологической обстановки;

8.4.2. Обеспечить контроль за осуществлением комплекса социально-экономических и организационно-технических мероприятий, направленных на создание и обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

8.4.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев;

8.4.4. Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов Трудового коллектива

РАЗДЕЛ IX КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

9.1. Работодатель может выделять денежные средства на проведение социально-культурной и иной работы в СПИИ ВШНИ, при наличии денежных средств, по ходатайству Совета трудового коллектива.

9.2. Совет трудового коллектива представляет Работодателю сметы расходов и отчитывается за израсходованные средства.

РАЗДЕЛ X ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ППО

Работодатель и Первичная профсоюзная организация, строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Законом «О Советах трудового коллектива, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

10.1. Работодатель обязуется:

- организовать рабочее место с обеспечением всего необходимого;
- бесплатно предоставлять право ППО пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью;
- бесплатно производить машинописные и множительные работы;
- предоставлять помещения для заседания ППО, приёма работников и другой общественной деятельности;
- предоставлять членам ППО, не освобожденных от основной работы, не менее 2-х часов в неделю для выполнения общественных обязанностей;
- не применять к работникам, входящим в состав ППО и не освобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с ППО;
- выделять материальные поощрения работникам ППО или приурочивать к отпуску от 1 до 3 дней за активную общественную работу.

10.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с уставом ВШНИ, Законом РФ «О Советах трудового коллектива, их правах и гарантиях деятельности» и Коллективным договором;
- поддерживать Работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности СПИИ ВШНИ и, следовательно, на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение Коллективного договора в соответствии с установленными в нём сроками;
- бесплатно консультировать членов трудового коллектива по юридическим вопросам Коллективного договора;
- в случае необходимости представлять интересы членов Трудового коллектива в суде.

РАЗДЕЛ XI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

11.1. Работодатель и профсоюз обязуются:

- обеспечивать постоянный, качественный контроль за выполнением обязательств, принятых в Коллективном договоре;
- по итогам работы за полугодие и год осуществить выполнение Коллективного договора соответствующего периода и результаты обсудить, при необходимости внести изменения и дополнения в коллективный договор;
- Работодатель обязан по требованию профсоюза принять меры дисциплинарного воздействия к работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства договора.

