

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Алтайского института труда и права (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
на 2017-2020 гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Алтайского института труда и права (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»

Коллективный договор
 прошел уведомительную регистрацию
 в КГКУ ЦЗН г. Барнаул
 « 28 » 04 2017 года
 Регистрационный номер 119/17

 (должность) _____
 _____ (подпись) _____

БАРНАУЛ 2017

Коллективный договор

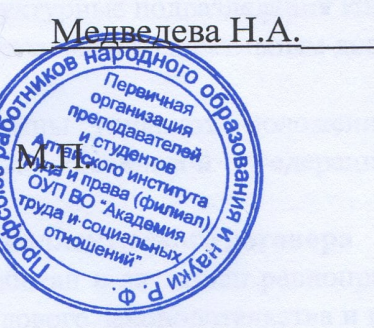
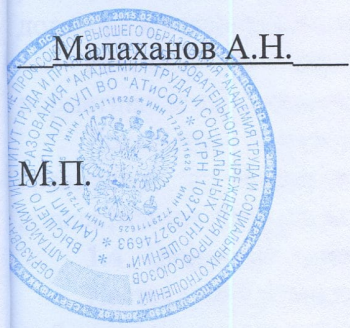
Алтайского института труда и права (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
на 2017-2020 гг.

Директор Алтайского института труда
и права (филиал) Образовательного
учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных
отношений»

Председатель первичной
профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников
Алтайского института труда и права
(филиал) Образовательного
учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных
отношений»

М.П.

Медведева



Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«01» февраля 2017 г

Дата подписания
«01» февраля 2017 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2017 г.

Руководитель органа по труду _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Алтайского института труда и права (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее по тексту – Институт) в лице первичной профсоюзной организации и Институт, именуемый «Работодатель» в лице директора Малаханова А.Н.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в Институте, заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства Российской Федерации, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3 Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами Института всех работников, а также лиц, вновь поступающих на работу в Институт; обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора и разослать по экземпляру во все структурные подразделения Института.

Работодатель обязуется привести в соответствие с коллективным договором локальные нормативные акты, издаваемые в Институте.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4 Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, с учетом основных положений коллективного договора Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений».

Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности Института; его положения направлены на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Института, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и настоящего договора.

Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Работодатель и первичная профсоюзная организация исходят из необходимости добиваться обеспечения эффективной деятельности коллектива организации без высвобождения работников или с минимальными сокращениями, с соблюдением трудового законодательства.

2.2 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Издание приказа работодателя о приеме на работу производится в трехдневный срок со дня фактического начала работы и объявляется работнику под роспись.

2.3 Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников заключаются как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (не более 5 лет). Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также перевод на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 332 ТК РФ).

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса при приеме на работу трудовой договор заключается на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на срок не более одного года.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

2.5 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6 Обязательные и дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.7 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме и оформлены приложением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.8 Работодатель обязан ознакомить работника под роспись (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, Положением о филиале, коллективным договором и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.9 В приказе о приеме на работу указываются:

- должность, на которую принимается работник;
- подразделение, в котором по штатному расписанию имеется в наличии указанная должность;
- условия оплаты труда.

2.10 По письменному заявлению работника в период работы работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления, а при прекращении трудового договора в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой.

2.11 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях и порядке, указанных в Трудовом кодексе РФ.

2.12 Трудовой договор может быть расторгнут в порядке определенном Трудовым кодексом РФ.

2.13 Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием первичной профсоюзной организации.

2.14 Работодатель в письменной форме обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, планы-графики высвобождения работников по месяцам, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.15 Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в Институте свыше 5 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16 лет;
- работник, супруг(а) которого уже является безработным (ой).

2.16 О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Института, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.17 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, с сокращением численности или штата работников предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.18 Работники – беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; несовершеннолетние, не могут быть уволены по инициативе работодателя.

2.19 Работодатель обязуется принимать меры по трудоустройству высвобождаемых работников на вакантные рабочие места в организации, организовать необходимую при переходе на другое рабочее место переподготовку с сохранением средней заработной платы на период обучения, предусмотренный законодательством РФ.

2.20 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращения численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Режим рабочего времени в Институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, а для профессорско-преподавательского состава – учебным расписанием.

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю, продолжительность рабочего времени для профессорско-преподавательского состава (далее ППС) 36 часов.

3.2 Изменения в индивидуальный план работы преподавателя Института в течение года могут быть внесены на основе решения кафедры с письменного согласия преподавателя.

3.3 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих в условиях сокращенной продолжительности рабочего времени.

3.4 Привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни в случаях, не указанных в ст. ст. 99, 113 ТК РФ допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия только в исключительных случаях, с запретом на привлечение к ним беременных женщин; работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом на отказ от сверхурочных работ, от работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

3.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6 При сменном графике работы для работников, чья смена приходится на выходные праздничные дни, работа оплачивается в двойном размере.

3.7 Изменение режима рабочего времени производится работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Работники предупреждаются об этом не позднее, чем за 2 месяца.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Еженедельными выходными днями для работников Института являются суббота и воскресенье. Для профессорско-преподавательского состава – выходной день воскресенье.

4.2 Время и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются графиками отпусков.

4.3 Графики отпусков на календарный год составляются руководителями подразделений, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 17

декабря) и утверждаются директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам производства.

4.4 График ежегодных оплачиваемых отпусков доводится до сведения всех работников не позднее 15 марта текущего года под роспись.

4.5 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника должна составлять не менее 28 календарных дней.

4.6 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7 Перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только по письменному заявлению работника.

4.8 Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых (а также если член семьи работника имеет семейную путевку) очередные отпуска предоставляются в порядке исключения вне графика (по личному заявлению работника).

Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет, ребенка-инвалида, работникам, имеющим на иждивении члена семьи – инвалида, ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в удобное для них время.

4.9. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 2 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;
- с рождением ребенка у работника – до 2 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами – до 2 календарных дней.

4.10 При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска по разным основаниям суммируются с ежегодным основным отпуском или, по желанию работника, могут предоставляться отдельно в полном объеме.

4.11 Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

4.12 Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Оформление документов на предоставление отпуска осуществляется за 7 дней до момента ухода в отпуск.

4.13 При несвоевременной выплате отпускных, начало отпуска (по письменному заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения своих должностных обязанностей.

4.14 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.15 Работа с ненормированным рабочим днем (эпизодическое привлечение работника к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени), компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного отпуска, три календарных дня, следующим работникам (при основном отпуске в 28 календарных дней): начальнику учебного-методического отдела, начальнику отдела организации работы с абитуриентами и студенческим составом, начальнику отдела информационных и библиотечных технологий, технику отдела информационных и библиотечных технологий, заведующему хозяйственным отделом.

4.16 По письменному заявлению и согласованию с непосредственным руководителем структурного подразделения, работникам женского пола административно-управленческого

и учебно-вспомогательного персонала, предоставляется один оплачиваемый свободный от работы день один раз в квартал.

4.17 Ежегодные дополнительные отпуска оплачиваются аналогично ежегодному основному отпуску.

4.18 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска, определенные настоящим коллективным договором и трудовым законодательством Российской Федерации.

4.19 Изменение времени отдыха производится работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Работники предупреждаются об этом не позднее, чем за 2 месяца.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Заработная плата каждого работника Института указывается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием и включает размер должностного оклада, доплат и надбавок, поощрительных выплат на основании Положения об оплате труда работников ОУП ВО «АТиСО».

5.2 Конкретный размер заработной платы работника Института определяется уровнем его квалификации, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

5.3 Доплаты и надбавки административно-управленческого персонала определяются персонально на основании Положения об оплате труда и индивидуального трудового договора.

5.4 Работодатель обязуется:

5.4.1 Направлять на оплату труда не менее 50% общих затрат на образовательную деятельность.

5.4.2 Ежегодно предусматривать индексацию размера заработной платы работников с учетом уровня инфляции в регионе и финансовых возможностей Института. Учитывать индивидуальные результаты прохождения ежегодной аттестации административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала Института при индексации размера заработной платы.

5.4.3 Обеспечить оплату сверхурочной работы сотрудникам согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.4 Производить доплаты работникам Института за государственные награды, почетные звания «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный экономист РФ», «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный работник социального обеспечения»; награжденным нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» согласно Положения о доплатах и надбавках.

5.4.5 Производить ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж работы всем работникам Института в зависимости от общего количества лет, проработанных в Институте в следующих размерах:

при стаже работы	в процентах от должностного оклада
от 5 до 10 лет	5%
свыше 10 лет	10%

Надбавка за стаж работы устанавливается штатным работникам Института только по основному месту работы.

5.4.6 Производить доплаты сотрудникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника, а также лицам, работающим по совместительству согласно Положению об оплате труда.

5.4.7 Производить ежеквартальное премирование административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственного и обслуживающего персонала Института по результатам эффективной работы, при наличии финансовых средств в соответствии с «Положением об оплате труда ОУП ВО «АТиСО».

5.4.8. Производить выплату заработной платы работникам Института 10 числа каждого месяца, выплату аванса 25 числа каждого месяца.

5.4.9 Ежемесячно выдавать работникам Института расчетные листки с указанием видов начислений и удержаний по заработной плате.

5.4.10 Выплачивать работникам вознаграждения по итогам календарного года с учетом общего стажа работы и финансовых возможностей. Размер годового вознаграждения каждого работника устанавливается в зависимости от общего стажа работы в Институте и рассчитывается на основе установленного оклада по штатному расписанию в соответствии со шкалой вознаграждений:

- от 1 до 5 лет – 50%;
- от 6 до 10 лет – 80%;
- от 11 и более лет – 100%.

5.5 Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.5.1 Осуществлять контроль за реализацией прав работников Института, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.5.2 Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.5.3 Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.5.4 Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Стороны исходят из того, что условия труда должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, содержащимся в федеральном законодательстве Российской Федерации, а также государственным стандартам по условиям труда (уровни температуры воздуха, шума, освещенности, излучений и пр.) и защите от пожаров.

6.2 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда обязуется:

6.2.1 Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой организации.

6.2.3 Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.2.4 Обеспечивать поддержание температурного режима в соответствии с санитарными нормами.

6.2.5 Осуществлять в соответствии с предусмотренными сметой Института: профилактический ремонт системы отопления, водоснабжения и водопровода в период подготовки к новому отопительному сезону в здании Института по адресу ул. Сизова 28а.

6.2.6 Реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования энерго, тепло и водо ресурсов по адресу ул. Сизова 28а.

6.2.7 Своевременно осуществлять остекление оконных, дверных проемов, утепление стен здания Института по адресу ул. Сизова 28а.

6.2.8 Проводить вводный и текущий инструктажи по охране труда работников, чья работа связана с использованием технических средств для обеспечения безопасности их труда.

6.2.9 Создавать все необходимые условия для прохождения периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

6.2.10 Оборудовать санитарно-бытовые помещения, создать санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных препаратов и средств для оказания первой медицинской помощи.

6.2.11 Обеспечивать доставку заболевших на рабочем месте и пострадавших от производственных травм в медицинские организации или домой на транспорте за счет средств работодателя.

6.2.12 Немедленно информировать о случившемся родственников, пострадавших от несчастных случаев на работе.

6.2.13 Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от общей суммы затрат.

6.3 Коллектив сотрудников и первичная профсоюзная организация обязуются:

6.3.1 Обеспечивать сохранность вверенных им технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда, содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов.

6.3.2 Своевременно информировать Работодателя о неисправностях, поломках, ненадлежащем состоянии технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда, а также о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

6.4 Стороны договорились, что:

6.4.1 Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы.

6.4.2 В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя первичной профсоюзной организации.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

7.1 В Институте обеспечивается социальная защита коллектива.

7.2 Работодатель по личному заявлению работника обязуется оказывать материальную помощь при согласовании с первичной профсоюзной организацией:

- а) на похороны близких родственников;
- б) при пожаре, краже и иных бедствиях;
- в) в случае длительной болезни на приобретение лекарств и на лечение;
- г) при рождении ребенка у сотрудника;
- д) в случае бракосочетания работника;
- е) по семейным обстоятельствам;
- ж) другое.

Примечание: материальная помощь выдается только одному из работающих в Институте членов семьи (за исключением пункта в).

7.3 Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель один раз в календарном году выплачивает материальную помощь на оздоровление по письменному заявлению в размере до 50% от должностного оклада с учетом финансовых возможностей.

7.4 Работодатель с учетом финансово-экономического положения и в соответствии с законодательством Российской Федерации выделяет на обучение работников, повышение их квалификации и их участие в научных и научно-практических мероприятиях до 2,3% от годового фонда оплаты труда.

7.5 Работники Института имеют права на льготу при оплате за свое обучение, а также за обучение своих детей и близких родственников в Институте согласно трудовому договору и финансовым возможностям Института в размере от 50% - 75% от стоимости обучения.

7.6 Работники Института имеют право на льготу по оплате за обучение в аспирантуре (или в форме соискательства) в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», при наличии финансовых возможностей Института. Льготы по оплате устанавливаются сотрудникам, имеющим стаж работы в Академии свыше трех лет, в размере 50%, свыше 10 лет – 100% стоимости обучения.

Обязательным условием предоставления льготы является заключение договора, обязывающего отработать в Институте в течение трех лет после окончания аспирантуры (установленного срока соискательства).

В случае продления обучения аспирант (соискатель) производит оплату в полном размере.

7.7 Другие социальные льготы работникам Института:

При наличии финансовых возможностей, предоставлять беспроцентные возвратные займы (на приобретение дорогостоящих вещей, бытовой техники, имущества, ремонта и.т.п) в размере до 100 000 рублей с рассрочкой платежа до 2-х лет на общую сумму 100 000 рублей.

Работодатель обязуется:

7.8 Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, предоставлять оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

7.9 При с учетом финансовых возможностей премировать работника Института по случаю Дня рождения в размере от 1500 до 3500 руб.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

7.10 Обеспечивать сотрудникам дополнительные медицинские услуги (вакцинация против гриппа, клещевого энцефалита и др.), прохождение медицинского осмотра с периодичностью один раз в год.

7.11 Обеспечивать сотрудников чистой питьевой водой.

7.12 Выделять средства на приобретение подарков к Новому году, 23 февраля, 8 марта.

7.13 Работодатель ежеквартально выделяет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере до 0,3% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников Института и членов их семей. Конкретная сумма отчислений устанавливается один раз в полгода совместным решением Работодателя и первичной профсоюзной организацией с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1 Не допускается ограничений, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или деятельностью организации.

8.2 Работодатель признает приоритетное право первичной профсоюзной организации на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта коллективного договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений.

8.3 Первичная профсоюзная организация берет на себя обязанности представительного органа, через который работники реализуют право на участие в управлении организацией в виде:

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- проведение с работодателем консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- учета мнения первичной профсоюзной организации в случаях предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.4 Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае выявления нарушений трудового законодательства первичная профсоюзная организация направляет работодателю письменное требование (представление) об устранении этих нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования (представления) об устранении выявленных нарушений сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования (представления) и принятых мерах.

8.5 Работодатель принимает решение по согласованию с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.6 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. а) п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

8.7 Работодатель удерживает по письменному заявлению работника – члена профсоюза ежемесячные членские взносы в размере 1% от должностного оклада.

Работодатель обязуется:

8.8 Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации канцелярские принадлежности, оргтехнику (компьютер, ксерокс и др.), телефон, транспорт, необходимые для осуществления профсоюзной деятельности.

8.9 Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов, создаваемые Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий с сохранением заработной платы.

8.10 Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.11 Предоставлять первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Института.

8.12 Работники обязуются:

8.12.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

8.12.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

8.12.3 Соблюдать трудовую дисциплину.

8.12.4 Выполнять установленные нормы труда.

8.12.5 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

8.12.6 Бережно и экономно расходовать основное сырье, вспомогательные материалы, рационально их использовать.

8.12.7 Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

8.12.8 Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

8.12.9 Проводить «генеральную» уборку рабочего места в помещении и участвовать в благоустройстве территории Института – 10 часов в год на каждого работника, по адресу ул. Сизова 28а.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.13 Содействовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Института.

8.14 Обеспечить выполнение сметы профсоюзного бюджета.

8.15 Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

8.16 В течение срока действия коллективного договора (при выполнении двусторонних обязательств) воздерживаться от проведения акций протеста, которые могут отрицательно отразиться на деятельности Института.

8.17 Информировать работников Института – членов профсоюза о деятельности первичной профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях.

8.18 В случае возникновения разногласий Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

8.18.1 Использовать следующие примирительные процедуры для урегулирования разногласий: в течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий провести консультации, сформировать из своего состава примирительную комиссию, а при не достижении согласия сторон обратиться к посреднику, выбранному по соглашению сторон. В срок до семи рабочих дней примирительная комиссия рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года. Он вступает в силу с «01 февраля» 2017 г. сторонами и действует до «31» января 2020 г.

9.2 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, предусмотренном законом для его заключения.

Изменения и дополнения в договор оформляются в виде приложений.

9.3 В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников организации. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

9.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

9.5 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, изложенные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.6 Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы.

9.7 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников в течение 30 дней после его подписания. Работодатель обязан знакомить с текстом коллективного договора каждого вновь принимаемого Работника.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора. Содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.8 Любые изменения и дополнения к коллективному договору вносятся в приложения к коллективному договору, которые следует довести до всех работников организации с объяснением причин, их вызвавших.

9.9 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях Института. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор или уполномоченные ими лица.

9.10 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано,
присоединено на
скрепке к делу № 10/2018

