

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ РАНХиГС

Принят протоколом комиссии по ведению
коллективных переговоров № 1 от 01.09.2021г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 01.09.2021 года по 01.09.2024 года**

От работодателя:

Директор

Ставропольского филиала РАНХиГС



Ю.В. Васильев

От работников:

Председатель трудового коллектива

Т.Г. Краус

N 291 от 07.09.2021

Администрация города Ставрополя
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 Б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении высшего образования Ставропольском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее - Ставропольский филиал РАНХиГС), и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Ставропольский филиал РАНХиГС, представленный в лице директора Васильева Юрия Владимировича, именуемый далее «Работодатель», и работники Ставропольского филиала РАНХиГС, именуемые далее «Работники», представленные в лице председателя трудового коллектива Краус Таисии Георгиевны, именуемого далее «Представитель».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильности и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение «Работников» по сравнению с действующим законодательством;

- повышение уровня жизни «Работников» и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности «Работодатель» и «Представитель»

выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. «Работодатель» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- представлять «Работникам» работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать «Работникам» равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста «Работников», усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать «Работников» оборудованием, литературой, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды «Работников», связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование «Работников» в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный «Работникам» в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами.

1.5.2. «Представитель» обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать «Работников» на соблюдение внутреннего трудового распорядка,

полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации «Работников», содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни «Работников», улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение «Работодателем» законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.5.3. «Работники» обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества услуг, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу «Работодателя» и других работников;
- незамедлительно сообщить «Работодателю» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества «Работодателя»;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания типового коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.11. Распорядительные акты, издаваемые «Работодателем», не должны ухудшать положение «Работников» по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из «Работников».

II. Оплата труда

2.1. «Работодатель» обязуется оплачивать труд «Работников» на основе «Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее - РАНХиГС) и нормами видов учебной работы профессорско-преподавательского состава на текущий учебный год (для профессорско-преподавательского состава).

2.2. При выполнении «Работником» работ различной квалификации с повременной оплатой труда его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих «Работников» устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому «Работнику» определяется его соглашением с «Работодателем», но не может быть менее 25 % тарифной ставки (должностного оклада).

2.4. «Работникам» могут быть установлены выплаты (надбавки, доплаты)

компенсационного и стимулирующего характера. Компенсационные выплаты назначаются за физические и умственные усилия, затрачиваемые в случаях, когда условия или интенсивность труда отклоняются от нормальных, а именно:

- доплата за расширение зон обслуживания или за увеличение объема работ по занимаемой должности;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как переменная часть заработной платы в виде поощрения за выполненную работу, а также в качестве стимулирования «работников» к качественному труду.

2.5. Почасовая оплата труда производится в соответствии с «Порядком, регламентирующим почасовую оплату труда на оказание образовательных услуг в Ставропольском филиале РАНХиГС».

2.6. Почасовая оплата труда по программам высшего образования производится по окончании учебного года после сверки планового и фактического выполнения учебной нагрузки не позднее отпускного периода и не должна превышать 300 часов (п. 3.1.-3.2.; 3.5. раздела III «Порядка, регламентирующего почасовую оплату труда на оказание образовательных услуг в Ставропольском филиале РАНХиГС»).

2.7. Почасовая оплата труда по дополнительным профессиональным программам осуществляется в соответствии с разделом IV «Порядка, регламентирующего почасовую оплату труда на оказание образовательных услуг в Ставропольском филиале РАНХиГС».

2.8. При переводе «Работника», нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

2.9. «Работникам» организации может выплачиваться вознаграждение по итогам годовой работы и по итогам работы за квартал за счет экономии средств

по штатному расписанию.

2.10. «Работодатель» обеспечивает первоочередность расчетов с «Работниками» по заработной плате.

III. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу «Работодатель» обязан ознакомить «Работника» с действующими в Ставропольском филиале РАНХиГС Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами РАНХиГС и распорядительными актами Ставропольского филиала РАНХиГС, имеющими отношение к трудовой функции «Работника», коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия «Работодатель» обязан предупредить об этом «Работника», согласно ч. 1 ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Прием на работу работников может производиться по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается в соответствии с действующим законодательством, Уставом РАНХиГС, Положением о Ставропольском филиале РАНХиГС.

3.3.1. В условии трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия «Работника» поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что «Работник» принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

3.3.2. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц,

указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с «Работником», предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого «Работника» не выдержавшим испытание (ч 1. ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Обязанностью «Работодателя» является создание условий для профессионального роста «Работников» путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый «Работник», как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация «Работника» должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста «Работника».

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени Ставропольского филиала РАНХиГС определяется типовыми нормативными документами и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными «Работодателем» с учетом мнения «Представителя».

4.2. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час - для всех «Работников».

4.2.1. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым «Работодателем» с учетом мнения «Представителя».

4.3.1. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.3.2. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются: матери, имеющие детей до семи лет и инвалиды.

4.3.3. «Работодатель» обязуется о времени начала отпуска известить «Работника» не позднее, чем за две недели до его начала (ч.3 ст. 123 ТК РФ).

4.4. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у «Работника» по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ч.2 ст. 122 ТК РФ).

4.5. По желанию «Работника» ежегодный отпуск может быть разделен на две части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.6. «Работник», столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких - 1 день.

4.7. Все «Работники» Ставропольского филиала РАНХиГС имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 4 недель в году.

V. Социальные льготы и гарантии

5.1. «Работодатель» оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка - в размере не более 8000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников - в размере не более 8000 рублей;
- в связи с длительной болезнью работника - в размере не более 8000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству совета трудового коллектива или руководителей подразделений - не более 8000 рублей.

5.2. «Работодатель» бесплатно обеспечивает детей «Работников» до 14 лет включительно новогодними подарками.

5.3. В связи с юбилеями (50, 55, 60, 65,70-летие), а также при выходе на пенсию «Работники» премируются в размере не более одного месячного содержания.

5.4. В связи с успешным проведением приемной кампании по набору обучающихся и слушателей ДПО может премировать «Работников», принявших в этом активное участие, в размере не более двух окладов (месячного содержания).

5.5. Все виды материальной помощи, премий выплачиваются в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

5.6. «Работодатель» и трудовой коллектив принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с «Работниками» организации и членами их семей.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
10 (Десять) листов.

Директор /Ю.В. Васильев/
2021г

