

Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«ДАГЕСТАНСКИЙ ТЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ
САИДА АФАНДИ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ

И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

НОУ ВПО «ДАГЕСТАНСКИЙ ТЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ИМ. САИДА АФАНДИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: НОУ ВПО «Дагестанский теологический институт им. Саида Афанди», именуемое далее «Работодатель», в лице и.о. ректора Гафурова Керима Абсаламовича, и работники института, именуемые далее «Работники», в лице председателя профсоюзной организации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в институте в соответствии со ст. 40-51 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

Стороны обязуются проводить совместную работу, добиваясь выполнения вышеперечисленных документов, по решению социально-трудовых проблем работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающие:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников института.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в институте могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением

еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении института;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка института;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении институтом;
- 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 законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.8. Администрация вуза включает профсоюзный комитет в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работника.

1.9. Данный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Коллективный договор заключен на срок с 1 сентября 2014 по 30 августа 2015 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке ст. 44 ТК РФ.

1.12. Все условия коллективного договора принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, являются не действительными и не могут применяться.

2.3. Переход на условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.

2.4. Трудовой договор на определенный срок до 5 лет заключается с научно-педагогическими работниками (профессорско-преподавательский состав, научные работники). Заключение срочного трудового договора при замещении должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей ректора института и заведующего кафедрой, предшествует конкурсному отбору.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ, утвержденном приказом Министерства Образования № 4114 от 26.11.2002г.

2.5. Должности ректора института и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяются Уставом вуза.

2.6. С ректором заключается срочный трудовой договор сроком на 5 лет установленным Уставом вуза.

2.7. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

2.8. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работы. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера и их заместителей не более 6 месяцев).

2.9. При принятии решений о массовом высвобождении или сокращении работников института (более 5 человек), связанном с реорганизацией, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений и сокращением не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом профсоюзную организацию института и за 2 месяца – отдел кадров.

2.10. Организационно-штатные мероприятия по сокращению педагогических работников проводить до окончания учебного года.

2.11. Сокращению численности или штатов администрация института осуществляет прежде всего путём: ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников, перевод работников на работу на неполную ставку.

2.12. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют также сотрудники предпенсионного возраста (не менее 3-х лет до пенсии) и лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.13. Предоставить приоритетное право высвобождаемым работникам при сокращении численности или штата занимать имеющиеся в институте вакансии при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.14. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест.

2.15. Обеспечивать выдачу расчетных листков с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.

2.16. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производить в день увольнения.

2.17. При увольнении работника по инвалидности или по состоянию здоровья препятствующему дальнейшему выполнению данной работы (ст. 81 п. 3а ТК РФ), администрация выплачивает работнику дополнительно выходное пособие в размере не менее минимальной заработной платы, проработавшим непрерывно в институте свыше 15 лет – в размере средней заработной платы.

2.18. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости администрация выплачивает ему выходное пособие: проработавшим свыше 15 лет – в размере одной средней заработной платы; свыше 20 лет – двух средних заработных плат; свыше 30 лет – трех средних заработных плат.

2.19. При приеме на работу сотрудников администрация обязуется: знакомить под роспись с должностной инструкцией, представленной руководителем подразделения в отдел кадров, а также с текстом коллективного договора и Устава вуза, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами вуза, относящихся к трудовой деятельности работника.

2.20. Работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами, локальными актами вуза.

С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371, 372 и 373 принимаются решения по следующим вопросам:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися

членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);

- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

2.21. При принятии решения о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении института учитывать мнение профсоюзного комитета в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

2.22. Объем учебной нагрузки ППС отражается в трудовом договоре преподавателя.

2.23. Содействовать установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий работников по согласованию с профсоюзной организацией.

Обязательства профсоюзного комитета:

2.1. Принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора.

2.2. Защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны администрации при индивидуальном споре во всех инстанциях (ректорат, комиссия по трудовым спорам, народный суд).

2.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы, перечисляют разовые денежные средства в размере 1,5% своей заработной платы на счет профсоюзной организации института.

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

2.5. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

2.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Администрация обязуется:

3.1. Оплачивать труд каждого работника с учетом его трудового вклада и качества труда.

3.2. Формировать фонд заработной платы в структурных подразделениях следующим образом:

3.2.1. Фонд заработной платы профессорско-преподавательского состава формировать, исходя из расчетной численности ППС, определенной на основе нормативного соотношения среднего числа студентов, приходящихся на одного преподавателя (по дневной форме обучения 1:10; по заочной – 1:35), и утвержденного ректором штатного расписания ППС.

3.2.2. Фонд заработной платы учебно-вспомогательного персонала и административно-управленческого персонала формировать на основе утвержденного ректором штатного расписания в пределах утвержденного по смете фонда оплаты труда.

3.4. Система премирования работников производится с учётом мнения профсоюзного комитета с обязательным обеспечением гласности.

3.5. Назначать в установленном законодательством РФ порядке и размерах доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.).

3.6. Производить выплату заработной платы в институте раз в месяц в сроки. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днями, выдавать ее накануне этого дня. Несоблюдение установленных сроков выплаты заработной платы может допускаться лишь при не поступлении денежных средств на заработную плату.

3.7. Работникам, уходящим в очередной отпуск, выдачу отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине администрации отпуск переносится на время задержки выплат.

3.8. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате, производить в день увольнения.

3.9. Включать в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзных организаций.

3.10. При составлении расписаний института в рамках допустимых возможностей учитывают интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно не задействуют их для проведения занятий на первых лентах и по субботам предоставляют методический день без аудиторной нагрузки.

3.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно – ст. 236 ТК РФ.

3.17. Ежегодно информировать Учёный совет об исполнении сметы расходов и доходов.

Обязательства профкома:

3.1. Принимать участие в работе аттестационной комиссии института.

3.2. Контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы.

3.3. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

3.4. Проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы работникам (по заявлению работника).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация обязуется:

4.1. Режим рабочего времени в вузе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 4), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

4.2. Продолжительность рабочего времени в вузе установить для профессорско-преподавательского состава не более 36 часов в неделю, для остальных работников не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, объёмом учебной нагрузки.

4.3. Работников привлекать к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия и профсоюзного комитета (Ст. 113 ТК РФ). При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и (максимум 120) часов в год.

Работников привлекать к работе в установленные для них дни отдыха только с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя в соответствии с действующим законодательством РФ. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или по желанию работника предоставлять другой день отдыха.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращать как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников;

на два часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа вуза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

4.7. По желанию работника ежегодный отпуск разделять на части. В исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.8. Супругам, родителям и детям, работающим в вузе предоставлять право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы предоставлять по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.10. В исключительных случаях работодатель может заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.11. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в первый день учебного года - 1 день;

- в связи с бракосочетанием детей работников - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат (50, 60, 70 и т.д.) со дня рождения - 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день.
- в связи с бракосочетанием- 5 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка- до 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких - до 5 дней;
- работнику в день юбилея – 1 день.

4.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения реализовать право на указанный отпуск в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.14. Установить на летний период с 1 июля по 1 сентября работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную неделю с двумя выходными днями при сохранении 40-часовой рабочей недели.

4.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

Стороны договорились

4.18. Установить перечень работ, на которые допускается разделение дня на части по соглашению с работником.

4.19. Профсоюзный комитет осуществляет контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Администрация обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Обязательства профсоюзного комитета:

5.2.9. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.10. Работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом сотрудников института.

5.3. Общественное питание в институте

Администрация обязуется:

5.3.1. Развивать в институте общественное питание в столовых (буфетах).

5.3.2. При заключении договоров на организацию питания в столовых (буфетах) и других пунктах питания предусматривать в них обеспечение утверждённого ассортиментного перечня продуктов питания и культуры обслуживания.

5.3.3. Ежегодно проводить в институте потребительскую конференцию по вопросам организации общественного питания.

5.4. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Администрация обязуется:

5.4.1. Оказывать по просьбе сотрудников материальную помощь за в связи с трагическими случаями, похоронами, кражей имущества (при наличии справок) в размере не менее 1 МРОТ, при наличии финансовых возможностей.

6. УЧАСТИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В УПРАВЛЕНИИ ИНСТИТУТОМ

Стороны договорились, что:

6.1. Участие председателя профсоюзного комитета в работе Учёного совета института определяется конференцией коллектива.

6.2. При образовании в институте комиссий, либо других органов от решения которых зависит социально-экономическое положение членов трудового коллектива в их состав включается представитель профсоюзного комитета.

6.3. Администрация включает представителей профсоюзного комитета в каждый из коллегиальных органов управления институтом.

6.4. Информировать трудовой коллектив по всем вопросам стратегии развития института, кадровой, финансово-хозяйственной деятельности на собраниях или конференции коллектива не реже двух раз в год.

6.5. Учёт мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом обязателен.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех отделах, кафедрах, структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

7.2. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства в соответствии с соглашением по охране труда.

7.3. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников один раз в три года.

7.5. Организовывать один раз в два года проведение профилактического медосмотра, ежегодный флюорографический осмотр всех работников вуза под контролем руководителей структурных подразделений и сектора охраны труда.

7.6. Обеспечивать сотрудников института, работающих во вредных условиях труда, спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты.

7.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

– молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, при наличии финансирования.

7.8. Оказывать сотрудникам института, получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь: семье, потерявшей кормильца в результате несчастного случая на производстве со смертельным исходом, – 5 среднемесячных заработных плат.

7.9. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии корпусов и общежитий.

7.10. Рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях института и информировать работников о принимаемых мерах.

7.11. Проводить профилактическую работу и обучение сотрудников по охране труда.

7.12. Соглашение между администрацией и профсоюзной организацией по проведению мероприятий по охране труда оформляется ежегодно.

7.13. Ежегодно обеспечивать подразделения набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

7.14. Выделять денежные средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения.

7.15. Провести аттестацию рабочих мест в 2014 году по условиям труда работников библиотеки.

7.16. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации.

7.17. Выплатить три среднемесячные заработные платы, независимо от стажа работы работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве в институте;

7.18. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности, свыше 15 календарных дней оказывать единовременную материальную помощь за счёт средств института в размере месячного среднего заработка, помимо других выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством РФ.

Стороны договорились:

7.21. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда администрации и профсоюзной организации

7.22. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на все профессии или виды работ с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.23. Запретить курение во всех корпусах и общежитиях института.

Обязательства профсоюзного комитета:

7.25. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда в институте. В случае ухудшения условий труда, отсутствия нормальной освещённости, низкий температурный режим в рабочих и учебных помещениях, грубых нарушений требований по охране труда, уполномоченные профсоюзной организации вправе выдавать предписание (вплоть до остановки работы) для устранения выявленных нарушений.

7.26. Принимать участие в работе комиссии института по охране труда.

7.27. Участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест на соответствие требованиям по охране труда.

7.28. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.29. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в вузе.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

8.1. Администрация предоставляет профсоюзному комитету по его запросу и заявлениям работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию, условиям проживания в общежитиях.

8.2. Предоставлять бесплатно помещение для проведения профсоюзных собраний и конференций, хранения документации и размещения информации.

8.3. В случае, если имуществу профсоюзной организации нанесён материальный ущерб по вине служб института работодатель обязуется возместить его.

8.4. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают

такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники института.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что:

9.1. 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

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

9.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех сотрудников института один раз в пять лет. (ст. 196, ст. 197 ТК РФ)

10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

10.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей администрации и трудового коллектива.

10.2. Рассмотрение дисциплинарных нарушений работниками вуза норм профессионального поведения, трудового законодательства или Устава

института проводит только по поступившей докладной (служебной записки), поданной в письменном виде.

10.3. Коллективные трудовые споры между администрацией и представителями трудового коллектива вуза разрешается при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения таким путем – согласно Закону РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11. 1995г. №175-ФЗ.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

11.1. Коллективный договор – документ для руководства и контроля за деятельностью всех структурных подразделений по вертикали.

11.2. Администрация института совместно с представителями трудового коллектива создаёт постоянно действующую комиссию в количестве восьми человек из равного числа представителей сторон для контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. В случаях нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

11.5. Постоянная комиссия для своей работы привлекает специалистов по отдельным вопросам из представителей администрации и трудового коллектива.

11.6. Постоянная комиссия периодически информирует администрацию и трудовой коллектив о соблюдении (или нарушениях) коллективного договора.

11.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции **трудо**вого коллектива.

11.8. По мере необходимости освещать на сайте ИНСТИТУТ промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

11.9. Администрация обязуется в течение одного месяца со дня уведомительной регистрации издать и выдать экземпляр коллективного договора руководителям всех подразделений и служб вуза и председателям профсоюзных организаций.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

И.о. ректор к.т.н.

Доцент

Гафуров К.А.

Председатель профбюро

Абдулвагабов М.У.

