

2.1. Коллективный договор заключен на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иных нормативных правовых актов.

2.2. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждение могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представителем работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Коллективный договор заключен сторонами на добровольной и равноправной основе в целях улучшения социально-экономического положения работников, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, создания благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдения индивидуальных и коллективных социальных и трудовых прав. Работодатель и Представитель работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Учреждения.

2.4. Основными принципами договора являются:

- равноправие сторон;
- взаимное уважение и учет интересов сторон;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства, законодательства в социальной сфере;
- полномочность представительства сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- свобода выбора и обсуждение вопросов, входящих в сферу труда и социальных гарантий;
- обязательность выполнения условий договора;
- контроль выполнения условий настоящего договора;
- ответственность сторон за невыполнение настоящего договора.

2.5. Коллективный договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

2.6. Коллективный договор может быть изменен или дополнен по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Изменения и дополнения настоящего договора подлежат обязательному рассмотрению на общем собрании работников Учреждения. Изменения и дополнения считаются одобренными, если за них проголосовало не менее половины работников, присутствующих на общем собрании, при условии, что на общем собрании присутствовало более половины работников Учреждения. Дополнения и изменения вносятся в текст договора с указанием даты одобрения и номера протокола общего собрания работников.

2.7. Действие настоящего договора может быть продлено на срок не более 3 (трех) лет.

2.8. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в течение 7 (семь) дней после подписания. Вновь поступившие работники должны быть ознакомлены работодателем с Коллективным договором до подписания трудового договора.

2.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования Учреждения, расторжения трудового договора с Ректором Учреждения.

2.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.11. Стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Учреждения, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

- официально информировать друг друга о принимаемых решениях и правовых актах по проблемам, включенным в договор, а также по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.12. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором. Стороны договорились о том, что Представитель работников осуществляет контроль при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров.

Работодатель:

2.14. Признает Представителя работников в качестве представительного органа работников Учреждения при решении всех социально-трудовых вопросов в Учреждение.

2.15. Воздерживается от вмешательства в деятельность Представителя работников Учреждения.

2.16. Учитывает положения настоящего договора, при принятии приказов, распоряжений, положений, локальных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права.

2.17. Информировует работников по следующим вопросам: итоги финансово-экономического состояния Учреждения, расходования материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда, выполнение принятых договорных обязательств, назначение или увольнение руководителей Учреждения.

2.18. Знакомит с настоящим договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора (путем проведения собраний и т.п.).

2.19. Обеспечивает возможность участия Представителя работников в следующих формах:

-проводит консультации с Представителем работников по вопросам принятия в Учреждение локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Представителем работников;

- по запросам Представителя работников предоставляет работникам информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы;

- приглашает Представителя работников на свои оперативные совещания для обсуждения вопросов о работе Учреждения и внесения предложений по её совершенствованию.

Представитель работников обязуется:

2.20. От имени работников вести переговоры с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда в Учреждение.

2.21. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.22. Контролировать правильность применения ТК РФ в области оплаты труда, правильность применения действующих систем оплаты труда и положений о стимулировании рабочих и служащих.

2.23. Защищать работников при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией Учреждения, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

- 2.24. Обеспечивать методический контроль выполнения требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены и экологии в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами.
- 2.25. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых конфликтов по вопросам условий труда.
- 2.26. Способствовать росту квалификации работников.
- 2.27. Принимать меры по соблюдению внутреннего трудового распорядка.
- 2.28. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем (Учреждением) возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пять) лет трудовой договор в письменной форме. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами по Учреждению.
- 3.2. Трудовые отношения между педагогическими работниками и Работодателем (Учреждением) регулируются с учетом положений главы 52 ТК РФ.
- 3.3. Заключению трудовых договоров с отдельными работниками на основании ст. 16 ТК РФ могут предшествовать процедуры, предусмотренные трудовым законодательством.
- 3.4. Работники Учреждения могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.
- 3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Учреждение Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Положением о нормах времени для расчета объема выполняемых работ, а также с иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Прием на работу работников оформляется отделом кадров в соответствии с трудовым законодательством РФ.
- 3.6. Прекращение или расторжение трудового договора (далее увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ.
- 3.7. Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются и разрешаются в соответствии с действующим законодательством.
- 3.8. В случае поступления к Работодателю жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников работник имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.
- 3.9. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность на благо Учреждения и за другие достижения в работе в Учреждение применяются следующие виды морального поощрения: - объявление благодарности в приказе по Учреждению;
- награждение Почетной грамотой Учреждения.
- В Учреждении могут вводиться и применяться другие виды поощрений в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Рабочее время и время отдыха Различных категорий работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 4.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ по письменному распоряжению Работодателя с учетом мнения представителя работников (ст. 113 ТК РФ).
- 4.3. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с действующим законодательством.
- 4.4. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работник вправе получить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.
- 4.5. Предоставление оплачиваемых отпусков педагогическим работникам происходит с учетом положений ст.ст. 334, 335 ТК РФ.
- 4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Утвержденные графики отпусков на следующий год представляются в отдел кадров не позднее 15 декабря текущего года (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).
- 4.7. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается работодателем (ст.ст. 124, 136 ТК РФ).
- 4.8. Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится на основании ст. 126 ТК РФ.
- 4.9. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, установленных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством и Положением о нормах времени для расчета объема выполняемых работ и оплаты труда работников Учреждения.
- 5.2. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад).
- 5.3. Должностной оклад и все виды доплат, надбавки и поощрительные выплаты к должностным окладам и ставкам предельными размерами не ограничиваются.
- 5.4. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

5.5. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику Работодателем, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением о нормах времени для расчета объема выполняемых работ и оплаты труда работников Учреждения.

5.6. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в Учреждение устанавливается срок выплаты заработной платы (аванс – не позднее 27 числа текущего месяца, окончательный расчет - 12 числа следующего за расчетным месяцем). Работодатель имеет право перечислять заработную плату на открытый им в централизованном порядке счет работника в кредитном учреждении (банке) для ее получения по банковской карте в те же сроки.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель и Представитель работников считают первоочередной задачей обеспечение работникам нормальных и безопасных условий труда, соответствующих государственным нормам требований охраны труда в процессе образовательной и иной деятельности в Учреждение.

6.2. Работодатель обеспечивает права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав (ст.ст. 219 - 225 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан:

а) обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

б) организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах;

в) обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами;

г) обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда.

6.4. Работники соблюдают обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.5. Работники Учреждения обязаны:

а) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

б) выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) бережно относиться к имуществу Учреждения и работников;

г) обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда;

г) содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать работодателя о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

6.6. Замечания Представителя работников о нарушениях условий труда являются обязательными для их рассмотрения и устранения работодателем.

6.7. Представитель работников обязан:

- способствовать реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда;

- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдению нормативных актов в области охраны труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Учреждения к безопасной работе оборудования;

- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

6.8. В плане пожарной безопасности и предупреждения чрезвычайных ситуаций работники Учреждения обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Учреждении.

6.9. Работодатель осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения учебных корпусов. Работники обязаны неукоснительно выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

6.10. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымным защитам.

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работу медпункта, своевременно заменять и пополнять аптечки первой медицинской помощи в Учреждение.

7.2. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) работодатель руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.4.1340 - 03. При этом устанавливаются перерывы в работе: после первых 50 минут от начала работы - 10 мин., затем через каждые 45 минут - 15 мин.

7.3. Представитель работников участвует в заключение договоров на медицинское обслуживание, в добровольном медицинском страховании.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

8.1. Работодатель и представитель работников обязуются: участвовать в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работодатель и Представитель работников обязаны соблюдать условия Коллективного договора.

9.2. Работодатель и Представитель работников обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности, предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения.

9.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют Работодатель и Представитель работника.

9.5. Работодатель и Представитель работников обязуются не реже одного раза в год отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.

9.6. В случае нарушения условий договора или невыполнения обязательств договора виновная сторона или стороны несут предусмотренную законодательством ответственность.

9.7. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Работодатель предоставляет Представителю работников для ведения его деятельности:

- необходимые нормативные правовые акты, обеспечивает доступ к правовым информационным системам «Консультант» и «Гарант»;
- конференц-зал для проведения собраний работников и других мероприятий по согласованному заранее графику;
- места для размещения информации на стендах Учреждения;
- место для хранения документации;
- на безвозмездной основе оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование и доступ в сеть Internet.

10.2. Работодатель:

- не препятствует Представителю работников Учреждения в посещении им Учреждения для реализации предоставленных ему трудовым законодательством РФ прав;
- предоставляет Представителю работников Учреждения по его запросу информацию, дают разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам,
- оказывают помощь и проводят линию на обеспечение и укрепление социального партнерства.

10.3. Работодатель обязуется согласовывать с Представителем работников решения и локальные нормативные акты Учреждения:

- а) об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- б) устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- в) правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 190 ТК РФ);
- г) нормативные акты, затрагивающие социальные и трудовые права работников Учреждения.

10.4. Представитель работников вправе носить на рассмотрении Работодателя предложения о принятии локальных нормативных актов, вносить проекты актов по социально-трудовым вопросам. Работодатель обязуется в течение 10 дней со дня получения такого предложения (проекта) рассмотреть его и дать мотивированный ответ по существу предложения.

прошито и
процуровано
в лист

[Handwritten signature]



[Handwritten signature] / *[Handwritten text]*