

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования

**КЕМЕРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Председатель первичной  
профсоюзной организации:



Ректор КемТИПП



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР**

**Кемеровского технологического института  
пищевой промышленности  
на 2014-2016 год.**

Зарегистрирован  
Администрацией г. Кемерово

Утвержден на  
конференции трудового  
коллектива работников.  
16 декабря 2013 г.

**КЕМЕРОВО 2013**

**СОДЕРЖАНИЕ**

	стр
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	7
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТ- ВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	9
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	13
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	14
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	16
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	19
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	20
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	24

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования – Кемеровским технологическим институтом пищевой промышленности (далее КемТИПП) в лице его представителя, ректора Просекова Александра Юрьевича и работниками КемТИПП – членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной организации работников КемТИПП (далее – Профком) в лице его представителя, председателя профкома Потапова Александра Николаевича.

1.2.. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (с учетом всех изменений и дополнений); федеральным законом РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ; федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. №10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Отраслевым соглашением организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2012 – 2014 годы (регистрационный номер № 204/12-14); Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2013-2015 гг. (зарегистрирован 25.01.2013 г. №1), Постановлениями Правительства РФ в области оплаты труда и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников института (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования института, расторжения трудового договора с руководителем института или переизбрания председателя профкома.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности института коллективный договор сохраняет свое действие до заключения нового коллективного договора.

1.8. При ликвидации института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников института.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора, а также по вопросам, которые не урегулированы данным договором решаются сторонами на основании действующего законодательства РФ, Отраслевым соглашением, Кузбасским соглашением и Уставом КемГИПП.

1.13. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Трудовые отношения;
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
5. Рабочее время и время отдыха;
6. Оплата и нормирование труда;
7. Гарантии и компенсации;
8. Охрана труда и здоровья;
9. Гарантии профсоюзной деятельности;
10. Обязательства и ответственность сторон;
11. Контроль за выполнением коллективного договора.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2014 года и сохраняет свое действие по 31 декабря 2016 года. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет издан в количестве 100 экземпляров и доведен до сведения работников в течение 30 дней после его регистрации в администрации г. Кемерово.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом института и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр договора находится у работника, второй у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться: на неопределенный срок, и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, за исключением случа-

ев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Заключению трудового договора с профессорско-преподавательским составом (ППС) предшествует акт прохождения их по конкурсу в соответствии с положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия

2.7. Лицам, для которых преподавательская работа является не основной, а также преподавателям других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, преподавательская работа предоставляется, как правило в случае, если преподаватели, для которых институт является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по согласованию сторон трудового договора, который заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. При введении изменений определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ), работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

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

2.12. Работники структурных подразделений имеют право заключить гражданско-правовые договоры с работодателем на выполнение научно-исследовательских работ и платных дополнительных образовательных услуг, оказываемых институтом населению, предприятиям, учреждениям и организациям, за рамками соответствующих образовательных программ и государственных образовательных стандартов.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом института, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в институте.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.15. При увольнении работника по болезни или инвалидности (при наличии медицинского заключения) работодатель выплачивает работнику выходное пособие в установленном законом порядке.

2.16. При увольнении работника из института при наступлении пенсионного возраста, работодатель выплачивает ему вознаграждение в размере оклада. Вознаграждение выплачивается при непрерывном стаже работы в институте не менее 10 лет.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники института имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника в следующих формах: стажировка, курсы, аспирантура, докторантура, творческий отпуск, семинар, командировка и иные формы. При этом работнику представляются установленные законодательством о труде и ведомственными актами гарантии и компенсации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех заинтересованных работников.

3.2.2. Повышать квалификацию преподавателей не реже чем один раз в пять лет.

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

3.2.4. 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. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю и направлению деятельности института финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.2.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3. Педагогические работники осуществляющие образовательную деятельность на среднетехническом факультете, имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года. Преподавателям профессиональных модулей и мастерам производственного обучения обеспечить прохождение стажировок на профильных предприятиях не реже 1 раза в три года.



## **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников (более 5% от количества работников по штатному расписанию) уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников института.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами, члены профсоюзного комитета, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ).

4.5.3. Работникам, высвобожденным из института в связи с сокращением численности или штата, предоставляется возможность после увольнения пользоваться на правах работников института услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных подразделений.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка института (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом института.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного и прочего обслуживающего персонала института устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не превышает 40 часов в неделю.

5.3. Для лиц профессорско-преподавательского состава института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени профессорско - преподавательскому составу устанавливается с учетом нормы часов преподавательской работы, установленной на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки и других видов работ в соответствии с индивидуальным планом.

Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку, не может быть выше 900 часов в учебном году. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы института (заседания методического и ученого советов, факультета, кафедры и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению для выполнения научной, методической и других видов работ, включенных в индивидуальный план преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической и научной работы, повышения квалификации.

5.5. Индивидуальная учебная нагрузка педагогических работников СТФ при работе на одну ставку не может быть ниже 720 часов. Максимальная индивидуальная нагрузка на преподавателя не должна превышать 1440 часов.

5.6. Для медицинских работников санатория-профилактория «Юность» устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем:
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени.

5.10. Работодатель по представлению профсоюзного комитета, устанавливает для работников, не участвующих в учебном процессе и имеющих 40 часовую рабочую неделю, график работы с укороченным рабочим днем в конце недели, на период с 1 мая по 30 сентября. При этом продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При возможности обеспечения работой, а также при наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работнику института по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, согласно поданному заявлению, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой период или по соглашению с работодателем предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.13. Работникам, получившим путевки на лечение, отпуск предоставляется на время ее действия.

5.14. Преподаватели института имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом института.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между

занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. График дежурств работников по институту, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом ректора института по согласованию с профкомом.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников института осуществляется на основе Постановлений Правительства РФ по оплате труда работников бюджетных организаций в сфере образования.

6.2. Оплата труда всех категорий работников, включая основную персонал и работников других видов экономической деятельности (библиотека, здравоохранения и др.), осуществляется из единого фонда оплаты труда. Организация заработной платы всех категорий работников строится на единых принципах, предполагающих установление оклада исходя из отнесения каждой должности к определенной профессионально- квалификационной группе и квалификационному уровню независимо от вида деятельности работника.

6.3. Система оплаты труда включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников КемТИПП от 28.11.2013 г. и другими локальными нормативными актами института.

6.4. Изменение размеров должностных окладов производится при изменении квалификационного уровня работника, изменения профессионально-квалификационной группы или при введении индивидуального повышающего коэффициента.

Изменение должностного оклада устанавливаемого в зависимости от наличия ученой степени – со дня издания приказа о выдаче соответствующего диплома.

6.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- аванс - не позднее 18-20 числа текущего месяца;
- расчет - не позднее 3-6 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных срок начала и окончания отпуска по письменному заявлению работника переносится на число задержанных рабочих дней.

6.7. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, и в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/250 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет ректор института.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в получении бюджетных займов для улучшения жилищных условий. Учет осуществляет социальный отдел.

7.2. Сотрудничает с государственными и муниципальными органами по вопросам выделения работникам института льготных жилищных займов для улучшения жилищных условий и индивидуального строительства.

7.3. Предоставляет работникам и лицам, ушедшим на пенсию транспортные средства для организованной посадки картофеля, обработки и вывоза урожая.

7.4. Выделяет средства на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7.5. Обеспечивает оздоровление и занятие спортом работников ин-ститута и членов их семей на базе существующих спортивно-оздорови-тельных сооружений и спортивно-оздоровительного лагеря.

7.6. Может оказывать материальную помощь работникам института, а также неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из института в случае длительной болезни, проведения операции, пострадавшим в результате стихийных бедствий и несчастных случаев и пр.

7.7. В случае смерти работника института, включая уволенных по возрасту и инвалидности, оказывает помощь в погребении или выдает материальную помощь.

7.8. Предоставляет (по согласованию с руководителем подразделения):

- до 4 часов в месяц - одному из родителей, имеющему детей до 14 лет, для посещения с детьми медицинских учреждений;

- 1 день (1 сентября) - родителям первоклассника;

- 2 дня - работникам для посадки и уборки картофеля и овощей;

7.9. Организует в институте общественное питание (столовые, кафе, буфеты и т.п.). Совместно с профкомом организует комиссию по проверке работы пунктов общественного питания.

7.10. При организации праздничных и юбилейных мероприятий для работников института, обслуживание в комбинате питания осуществляет без дополнительной наценки на продукцию.

7.11. При наличии финансовых ресурсов может осуществлять за счет собственных средств обучение на контрактной основе детей работников института в размере до 50% стоимости при обучении на дневной форме по программам высшего профессионального образования.

7.12. Может создавать систему грантов, стимулирующих эффективность подготовки научно-педагогических кадров для института.

7.13. Выплачивает (при достаточности средств в стипендиальном фонде) стипендию в размере основной ставки заработной платы по предыдущему месту работы работникам института, обучающимся в докторантуре и не работающим по совместительству.

7.14. Частично компенсирует, на паритетных началах с профкомом, затраты на приобретение путевок на лечение и отдых детей работников института.

7.15. Совместно с профкомом ежегодно предусматривает средства на оказание мер социальной поддержки работников института согласно заключаемому между ними соглашению.

7.16. За работниками института, уволенными по инвалидности, возрасту, находящимися в отпуске в связи с рождением или по уходу за ребенком, в аспирантуре или докторантуре сохраняется право на санаторно-курортное лечение, приобретение путевок в дома отдыха и др. льготы.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

8.2. Выделять в необходимых объемах средства на охрану труда. Расходование этих средств производится согласно плану мероприятий по охране труда (в том числе предусмотренных соглашением), который разрабатывается на каждый календарный год.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи.

Организовывать проверку знаний работников института по охране труда на начало учебного года.

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



8.5. Проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. № 569. В состав аттестационной комиссии включается представитель профкома.

8.6. По результатам аттестации рабочих мест работодатель устанавливает по согласованию с профкомом доплаты для работников (согласно перечню), занятых на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда.

8.7. Поддерживать в помещениях учебных корпусов (исключая помещения, имеющие особый температурный режим) и в общежитиях температуру, освещенность и другие условия труда в соответствии с нормативно – правовыми актами по охране труда.

В случаях нарушения норм и правил, работодатель и профком института:

- при температуре воздуха в помещениях ниже 14°C (выше 32°C) прекращают работу работников и занятия в таких помещениях;

- при температуре воздуха в помещении в пределах 14 – 17°C (28 - 32°C) устанавливают особый график работы, который включает:

- сокращенную на четыре часа продолжительность рабочего дня для работников института;

- деление учебного занятия на три части продолжительностью по 25 минут каждое с двумя пятиминутными перерывами между ними.

8.8. Обеспечивать работников учебно-вспомогательного персонала специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.9. Обеспечивать профессорско-преподавательский состав, кому по условиям труда требуется специальная одежда, халатами.

8.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками института на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу (с сохранением среднего заработка по месту прежней работы) на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные действующим законодательством.

8.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на рабочем месте, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.21. В период действия коллективного договора при возникновении конфликтов или по требованию большинства работников одного из подразделений института профкомом и работодателем в месячный срок рассматриваются и в случае необходимости разрабатываются и утверждаются трудовым коллективом дополнительные соглашения, направленные на улучшение условий работы, охрану труда и проведение санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.22. Работодатель обязуется рассматривать материалы по всем нарушениям охраны труда и давать письменный ответ профкому в течение недели о мерах по устранению этих нарушений.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права профком осуществляет через профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных лиц.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения или по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (в том числе электронной почтой и интернет ресурсами), оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. По представлению профкома работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании работников института, внесших существенный вклад в реализацию коллективного договора, в сотрудничество администрации и коллектива института, обеспечение здорового климата в коллективе.

9.6. Работодатель принимает во внимание работу в составе выборных профсоюзных органов при проведении аттестации, при поощрении, при прохождении конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава.

9.7. Работодатель освобождает работников института от основной работы с сохранением среднего заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах института (участие в работе собраний, конференций, семинаров, краткосрочная профсоюзная учеба).

9.8. Работники, избранные профорганами подразделений, в состав профбюро, профкома не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с профсоюзным комитетом института.

9.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Бухгалтерия удерживает из заработной платы работников профсоюзные взносы и переводит их на расчетный счет профсоюзного комитета одновременно с получением средств для выплаты зарплаты.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.1.2. Способствовать устойчивой работе института, соблюдению трудовой дисциплины, повышению профессиональной и деловой активности работников.

10.1.3. Осуществлять взаимодействие с работодателем и его представителями по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.1.4. Осуществлять контроль (в случае обращения работников института) по вопросам:

- начисления работникам заработной платы;
- правильности ведения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей;
- своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- перечисления платежей в социальные фонды (пенсионный, обязательного медицинского страхования, социального страхования);
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- по другим вопросам, которые непосредственно затрагивают интересы работников.

10.1.5. Направлять учредителю института заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.6. Направлять ректору института заявление о нарушении законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора, непредставлении информации или нарушения сроков ее представления, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора руководителем подразделения института (работниками его подразделения) с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

10.1.7. Участвовать в работе различных комиссий института, которые касаются социально-трудовых и социально-экономических отношений (по аттестации рабочих мест, охране труда и других).

10.1.8. Участвовать в разработке и обсуждении локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам.

10.1.9. Содействовать выполнению мероприятий, направленных на социально-экономическое развитие института.

10.1.10. Оказывать материальную помощь и бесплатную юридическую консультацию членам профсоюза, а также представлять интересы членов организации в комиссии по трудовым спорам, в суде и других инстанциях в случае возникновения трудовых, социальных и других споров.

10.1.11. Осуществлять культурно-массовую и спортивно - оздоровительную работу в институте. Оказывать помощь в организации коллективных сельскохозяйственных работ, выполняемых работниками института для личных нужд (посадка и вывоз картофеля).

10.1.12. Организовать работу по заключению коллективного договора и представлять интересы членов трудового коллектива института в процессе его разработки и реализации.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать труд работников института так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно, повышать профессиональное мастерство, получать соответствующую оплату за свой труд.

10.2.2. Соблюдать дополнительные права и гарантии для выборных профсоюзных органов и работников, предусмотренные ТК РФ, а также бесплатно размножать документы, непосредственно связанные с работой профсоюзного комитета.

10.2.3. Включать профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

10.2.4. Информировать профсоюзный комитет:

- об экономическом положении института;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах;
- о предполагаемом изменении норм и оплаты труда;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

10.2.5. Включать представителей профсоюзного комитета в комиссию по разработке локальных актов института, по проверке деятельности и условий труда в подразделениях и др.

10.3. Стороны договорились, что:

10.3.1. Представительным органом трудового коллектива выступает профком, который, руководствуясь Законом о профсоюзах, ТК РФ, другими нормативными актами осуществляет надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, коллективного договора, условиями труда и заработной платы, обеспечивает социальную защиту членов трудового коллектива института, осуществляет пропаганду трудового законодательства, взаимодействует с подразделениями, отвечающими за выполнение вышеперечисленных функций.

10.3.2. Формами управления институтом непосредственно работниками и через профком являются:

- учет мнения профкома;
- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе института, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

10.3.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

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

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

10.3.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем и профсоюзным комитетом, которые отчитываются перед коллективом о выполнении договора ежегодно.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет также соответствующий орган Министерства труда и занятости населения Российской Федерации.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию работодателя и профсоюзного комитета и утверждаются на конференции трудового коллектива.

11.4. Разногласия, возникшие в ходе реализации коллективного договора, разрешаются путем переговоров администрации института и профкома. Не разрешенные в ходе переговоров разногласия по принципиальным вопросам (оплата и охрана труда, социальные льготы и т.п.) могут быть внесены для обсуждения на конференцию трудового коллектива или при необходимости разрешаются в порядке, установленном законом.