

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
НОВОКУЗНЕЦКИЙ ФИЛИАЛ-ИНСТИТУТ
ГОУ ВПО КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

*КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НОВОКУЗНЕЦКОГО ФИЛИАЛА-ИНСТИТУТА
ГОУ ВПО «КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»*

на 2009-2012 год

Утвержден на общем собрании (конференции) работников НФИ КемГУ.
Протокол от _____ № _____

От работодателя:
Директор НФИ КемГУ:



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации НФИ

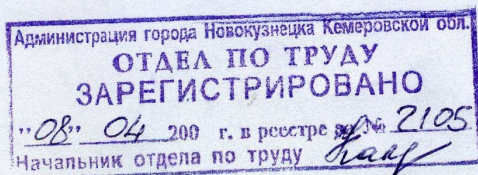


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



СОДЕРЖАНИЕ

	СТР.
Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовой договор.....	6
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	12
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	13
Раздел 5. Оплата и нормирование труда.....	20
Раздел 6. Гарантии и компенсации	23
Раздел 7. Охрана труда	27
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	29
Раздел 9. Обязательства профкома	33
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	35
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение №1. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.	38
Приложение №2. Положение об оплате труда работников в НФИ КемГУ.	39

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Новокузнецкого филиала-института ГОУ ВПО Кемеровский государственный университет (НФИ КемГУ) Гершгорина В.С. (далее «Работодатель»), действующего на основании Положения о НФИ КемГУ, и доверенности № 1504/001 от 17.12.2007 г., с одной стороны, и работниками НФИ КемГУ (далее «Работники»), в лице их представителя, председателя Первичной профсоюзной организации НФИ КемГУ Мальковец Н.В. (далее «Профком»), действующей на основании решения общего собрания сотрудников НФИ КемГУ от 30 сентября 2008 года, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в НФИ КемГУ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников НФИ КемГУ.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения 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 или коллективным договором.

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 НФИ КемГУ.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Если по истечении срока договора ни одна из сторон не заявит об истечении срока действия договора, договор возобновляется на тех же условиях на тот же срок.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение либо принимает по согласованию с профкомом:

1) положение об оплате труда работников и другие локальные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда - согласование;

2) локальные акты НФИ КемГУ по охране труда - предварительное согласование;

3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров - предварительное согласование;

4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - учет мотивированного мнения;

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - учет мотивированного мнения;

8) инструкции по охране труда - учет мотивированного мнения.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ);

- другие формы.

1.16. Структура и содержание коллективного договора определена соглашением сторон.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, с Законами об образовании, ОС, Уставом КемГУ и Положением об НФИ КемГУ, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника НФИ КемГУ – осуществляется только в строгом соответствии со ст.72¹ и72² ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя или 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 соответствии со ст.332 ТК РФ трудовой договор на замещение научно-педагогических должностей может заключаться на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора предшествует конкурс претендентов, который проводится 1 раз в 5 лет. Порядок и условия конкурса определены в Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ.

В исключительных случаях, в целях непрерывности учебного процесса, допускается заключение трудового договора между **Работодателем** и преподавателем НФИ КемГУ до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

2.5. Если заведующий кафедрой или (и) декан ходатайствуют о заключении срочного трудового договора с преподавателем на срок от 1 до 5 лет, он представляет на имя директора мотивированное обоснование, с которым под подпись знакомит работника. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения Ученого Совета подразделения или института.

Преподавателям предпенсионного возраста (до 5 лет), прошедшим конкурс, устанавливается срок трудового договора не менее времени до наступления пенсионного возраста.

2.6. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Согласно ст. 332 ТК РФ порядок проведения выборов декана и заведующего кафедрой устанавливается Уставом КемГУ и Положением об НФИ КемГУ.

2.7. Деканы (заведующие кафедрами) или ученые секретари Советов факультетов извещают под личную подпись научно-педагогических работников, участвующих в конкурсе на замещение вакантных должностей, о сроках и порядке конкурса в течение недели после объявления конкурса.

2.8. Преподаватели, не прошедшие конкурс на новый срок, увольняются по п.4 ст. 336 ТК РФ.

2.9. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст.80 ТК РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др. случаи), а также в случаях установленного нарушения **Работодателем** законодательства о труде, коллективного договора, условий трудового договора, **Работодатель** обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения **Работодателем**, выполняют все обязательства и штрафные санкции, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с **Работодателем** в период работы в НФИ КемГУ (договор о возмещении затрат на обучение, договор найма жилого помещения и т.д.).

2.10. Если в условиях трудового договора работника предусматриваются дополнительные социальные гарантии или льготы (в частности, улучшение жилищных условий работника и др.), заключение такого трудового договора производится с учетом мнения **Профкома**.

2.11. Работники НФИ КемГУ в порядке, установленном действующим законодательством, имеют право заключать коллективные и индивидуальные дополнительные договоры и соглашения с **Работодателем** и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, научно-исследовательские работы и др.). При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности НФИ КемГУ, условия договора с другими организациями согласуются с **Работодателем**.

2.12. **Работодатель обязуется:**

2.12.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу

заключением трудового договора.

2.12.2. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора.

2.12.3. Выполнять условия заключённого трудового договора.

2.12.4. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза – по инициативе администрации по п.2, 3 и .5 ст.81 ТК РФ только по согласованию с **Профкомом** (ст.82 ТК РФ).

2.12.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры НФИ КемГУ, ее реорганизации (преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения), а также сокращением численности и штата, с участием **Профкома**. При необходимости и по инициативе **Профкома** эти вопросы рассматриваются на конференции работников.

2.12.6. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

2.12.7. Сообщать в письменной форме работнику и **Профкому** за два **месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно за **три месяца**.

Стороны договорились, что применительно к НФИ КемГУ высвобождение является массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.12.8. Предоставлять в **Профком** не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12.9. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) директор вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в НФИ КемГУ.

Кандидатуру для сокращения обсуждать с участием профбюро подразделения, факультета или члена **Профкома** НФИ КемГУ, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.12.10. Для поиска работы предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю с сохранением заработной платы.

2.12.11. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

2.12.12. В случае временной недостаточности финансирования, на срок до двух лет предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы или переводить их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей). **Работодатель и Профком** договорились совместно контролировать эти случаи и искать варианты по возвращению работников на полную ставку по истечении двух лет.

2.12.13. С целью сохранения профессорско-преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или перепрофилировании кафедры. Увольнение преподавателей по инициативе администрации НФИ КемГУ в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.12.14. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии НФИ КемГУ следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных (ст. 81 ТК РФ);

- находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста.

2.12.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 ТК РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- др. категориям в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в НФИ КемГУ 10 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

2.12.16. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшим непрерывно в вузе свыше 10 лет - в размере не менее двухмесячной заработной платы.

2.12.17. За сокращаемыми работниками на период трудоустройства

(сроком до 6 мес.) сохранять право на посещение спортивных клубов НФИ КемГУ.

2.14. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

2.15. **Работодатель и Профком** проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.16. **Работодатель** обязуется по представлению руководителя структурного подразделения НФИ КемГУ при увольнении штатного работника в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, выплачивать работнику выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы. При стаже работы в НФИ КемГУ свыше 10 лет - выплачивать работнику выходное пособие в размере двухкратной среднемесячной заработной платы. Работникам, имеющим знак «За заслуги перед КемГУ», допускается выплата до пятикратной среднемесячной заработной платы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. **Работодатель** создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами института.

3.2. 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

(ст. 187 ТК РФ).

3.3. Работники, повысившие квалификацию в рамках своей специальности (получившие высшее образование, ученую степень, защитившие диссертации и др.), имеют право на обращение в экспертную комиссию об изменении условий оплаты труда.

3.4. **Работодатель и Профком** обеспечивают регулярную работу бесплатной юридической консультации для работников НФИ КемГУ по вопросам, связанным с трудовыми отношениями. С целью повышения правовой грамотности **Работодатель и Профком** организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.5. **Работодатель совместно с Профкомом**, в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, за внесение существенного вклада в рост престижа НФИ КемГУ и его финансовой стабильности организует и проводит:

- профессиональные конкурсы преподавателей и индивидуальный мониторинг рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг факультетов, кафедр, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в НФИ КемГУ.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. При регулировании рабочего времени в НФИ КемГУ стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.2. Для работников АХЧ (уборщиков служебных помещений) устанавливается 6-дневная 40-часовая рабочая неделя с укороченным рабочим днем и 1 выходным днем (воскресенье). Последний день рабочей недели сокращается на 2 часа.

Устанавливается следующий график работы всех подразделений НФИ

КемГУ: с 8-30 по 17-00 с перерывом на обед с 12-00 до 12-30.

Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе могут устанавливаться также трудовым договором и индивидуальным графиком работы.

4.3. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа) и других случаев, установленных действующим законодательством.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников университета устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.5. Для ППС устанавливается 36 – часовая рабочая неделя. При этом совокупная нагрузка (учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая и воспитательная) преподавателя, работающего на одну ставку, должна составлять не более 1550 часов в учебном году.

4.6. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку по программе высшего профессионального образования, не может быть выше 900 часов в учебном году, а по программе дополнительного профессионального образования не может быть выше 800 часов в году. Работодатель ежегодно определяет среднюю учебную нагрузку по институту и информирует коллектив на заседании Ученого Совета НФИ КемГУ. В пределах общей кафедральной нагрузки индивидуальная нагрузка для каждого преподавателя устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании кафедры и фиксируется в индивидуальном журнале. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит оплате в виде совместительства (не более 0,5 ставки) или по договору возмездного оказания услуг (не более 300 часов).

4.7. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом

мероприятий и в других случаях, определенных зав. кафедрой мероприятий. Остальную работу ППС выполняет в удобном месте и в удобное время. Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе во время обязательного нахождения в институте по индивидуальному графику работы или графику мероприятий кафедры, факультета, НФИ КемГУ.

4.8. Для работников устанавливается пятидневная или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для ППС устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресеньем, а для других сотрудников, согласно трудовому договору, шести- или пятидневная рабочая неделя.

4.9. Рекомендовать учебно-методическому отделу, деканатам и зав. кафедрами не планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

4.10. Женщинам, имеющим детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется, с сохранением заработной платы, в случае необходимости 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.11. По соглашению между работником и **Работодателем** при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой режим индивидуального труда.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени по заявлению:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в том числе находящегося на попечении ребенка-инвалида до 16 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и др. трудовых прав.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни, в сессионный период по согласованному с преподавателем графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с **Профкомом** и на основании письменного распоряжения директора.

4.13. Работа по дополнительным договорам производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.14. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между **Работодателем** и работником отпуск

работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 ТК РФ также определены случаи, в которых **Работодатель** по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 мес. непрерывной работы.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам НФИ КемГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ и приложением 1.

4.16. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- работникам для посадки или уборки картофеля и овощей - 2 рабочих дня в год (1 день весной и 1 день осенью);
- работникам, в случае смерти их близких родственников (родители, супруг (а), дети, сестры, братья) – 3 календарных дня.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором НФИ КемГУ по согласованию с **Профкомом** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.122 и 123 ТК РФ.

4.18. Разделение отпуска, предоставление по частям допускается по соглашению между работником и **Работодателем**. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Замена части отпуска денежной компенсацией производится в соответствии со ст.126 ТК РФ.

4.19. При составлении графика отпусков необходимо учитывать следующие требования законодательства:

- а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам очередные ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.20. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению **Работодателя** и работника, может быть перенесен на другое время.

4.21. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

4.23. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника, в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;
 - работающих инвалидам — до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребёнка – до 5 календарных дней;
 - работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (*3 дня из 5 дней оплачиваются в соответствии с п.4.17 настоящего коллективного договора*).

4.24. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства – 1 день;
- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году (по медицинским показаниям);
- работникам, имеющим детей (до 10 лет), – не менее 3 календарных дней в год.

4.25. Стороны договорились рассмотреть вопрос о целесообразности принятия в качестве Приложения к коллективному договору в 2009 году перечня должностей работников НФИ КемГУ с ненормированным рабочим днем для установления им дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.119 ТК РФ.

4.26. Преподаватели института не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ, предоставляемый по решению Ученого Совета КемГУ. В зависимости от цели и финансовых возможностей НФИ КемГУ отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

Согласно п.108 Устава КемГУ неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется директором НФИ КемГУ преподавателю по его заявлению с согласия руководителя учебного подразделения в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года, путем присоединения к ежегодному отпуску.

4.27. **Работодатель** может предоставлять по решению Ученого Совета КемГУ творческие отпуска для завершения работы над диссертацией или написания монографии сроком до 6 месяцев – для завершения докторской диссертации и до 3 месяцев – для завершения кандидатской диссертации с сохранением заработной платы.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается в соответствии со ст.132 ТК РФ.

5.2. НФИ КемГУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет формы и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, сверхурочную работу и в др. случаях, принимаются **Работодателем** по согласованию с **Профкомом** (ст.135 ТК РФ).

5.3. Размер заработной платы работников НФИ КемГУ регулируется Положением об оплате труда работников НФИ КемГУ (**Приложение № 2**), а также условиями трудового договора.

5.4. Доплаты работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются **Работодателем** по согласованию с **Профкомом** по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда экспертной комиссией НФИ КемГУ, в соответствии с Приказом № 611 от 07 октября 1992 года Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ, Комитета по высшей школе.

При последующем улучшении условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.5. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается по согласованию с работником, но не может быть менее двойного размера оплаты труда данного работника в НФИ КемГУ.

5.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК в двойном размере оплаты труда данного работника в НФИ КемГУ (оплата труда преподавателя производится в одинарном размере за проведение учебных занятий в выходные дни по утвержденному и согласованному с преподавателем графиком в случае, если количество учебной нагрузки не превышает установленную норму его индивидуальным планом).

5.7. Положение об оплате труда работников НФИ КемГУ (Приложение № 2) является неотъемлемой частью коллективного договора до тех пор, пока не будет принято новое Положение об оплате труда на конференции работников КемГУ или НФИ КемГУ, или в другом порядке, установленном действующим на момент его принятия законодательством.

5.8. В трудовом договоре каждого работника указываются условия оплаты труда, в т.ч. размер должностного оклада, доплаты, надбавки, компенсации. Работа по совместительству оформляется соответствующим трудовым договором.

5.9. Постоянные (или со сроком действия не менее одного года) надбавки и доплаты устанавливаются Экспертной комиссией НФИ КемГУ по представлению кафедр, Советов факультетов, структурных подразделений института, деканов и руководителей подразделений. Представление на установление надбавок и доплат работникам должно быть согласовано с профбюро (профоргом) соответствующего подразделения.

Контроль за своевременным введением и отменой установленных надбавок возлагается на руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.10. За год до наступления пенсионного возраста работнику, проработавшему в вузе свыше 10 лет, администрация по представлению

руководителей подразделений на основании решений Советов факультетов, собраний трудовых коллективов устанавливает надбавку в размере 35% минимального базового оклада сроком на 1 год.

5.11. Оплата труда работников НФИ КемГУ, при работе на полную ставку, либо при полной рабочей неделе, не может быть ниже установленного законодательно прожиточного минимума для трудоспособного населения региона.

5.12. Заработная плата (з/п) выплачивается в виде аванса и з/п, два раза в месяц переводом средств на картсчет сотрудника «Золотая корона» в ОАО АКБ «Кузнецкбизнесбанк». Сроки выплаты – не позднее 25 числа и не позднее 10 числа каждого месяца. Аванс выплачивается в размере минимального базового оклада. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения **Работодателя**.

Директор НФИ КемГУ мобилизует все финансовые средства для своевременной выплаты з/п работникам.

5.13. В случае несвоевременных выплат, неправильного начисления з/п работникам или других нарушений оплаты труда по вине ответственных исполнителей виновные несут наказание по результатам служебного расследования или по решению Комиссии по трудовым спорам в соответствии с Правилами внутреннего распорядка КемГУ, ТК РФ и федеральными законами.

5.14. В случае задержки выплаты з/п на срок 15 дней и более работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ), с оплатой этих дней в соответствии со ст. 157 ТК РФ (оплата времени простоя).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.15. Увеличение нагрузки на преподавателя сверх индивидуального плана

производится только с согласия работника. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по дополнительному соглашению.

5.16. **Работодатель** своевременно информирует преподавателей и иных работников университета обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы, через деканаты, иные службы.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор НФИ КемГУ.

5.18. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

5.19. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок её исчисления.

5.20. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине **Работодателя**, его отпуск переносится на другое время, удобное для работника.

5.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, **Работодатель** обязуется выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной двухсотпятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (на основании ст.236 ТК РФ).

5.22. **Работодатель** раз в год предоставляет конференции работников информацию о средней заработной плате различных категорий преподавателей и иных работников НФИ КемГУ.

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное

страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

6.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

6.1.5. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

6.1.6. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.1.7. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

6.2. Для решения жилищных проблем работников НФИ КемГУ Работодатель и Профком договорились:

6.2.1. Жилищно-бытовая комиссия, создаваемая совместно **Работодателем** и **Профкомом**, проводит учёт нуждающихся в жилье в соответствии с Жилищным законодательством.

6.2.2. **Работодатель** расширяет взаимодействие с городской и областной администрацией, руководством КемГУ, добиваясь выделения институту через банки, жилищные фонды долгосрочных кредитов, включая возможность привлечения ипотечного кредитования для приобретения жилья работниками НФИ КемГУ.

6.2.3. **Работодатель** и **Профком** формирует списки претендентов на получение жилищных ссуд или долгосрочных кредитов, в т.ч. и по программе

ипотечного кредитования.

6.3. **Работодатель** совместно с **Профкомом** ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий по оздоровлению и организации активного отдыха сотрудников и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

6.3.1 Комплекс мероприятий и объем финансирования рассматривать и утверждать на заседании Ученого Совета НФИ КемГУ.

6.3.2. Включать в план организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и т.д.

6.3.3. Для финансирования данного утвержденного плана **Работодатель** и **Профком** привлекают внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивают другие источники финансирования.

6.4. **Работодатель** заключает договор с лечебным учреждением на медицинское обслуживание сотрудников. **Профком** осуществляет контроль за реализацией договорных условий.

При наличии средств **Работодатель** при участии **Профкома** проводит мероприятия по ранней диагностике заболеваний для различных категорий работников НФИ КемГУ в специализированных медицинских учреждениях.

6.5. **Работодатель** может перечислять денежные средства на счет **Профкома** для реализации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы, на согласованные **Работодателем** и **Профкомом** мероприятия.

6.6. **Работодатель** обеспечивает работу столовой для работников и студентов НФИ КемГУ. Профком организует работу комиссии по контролю цен и качества продукции столовых.

6.7. **Работодатель** и **Профком** на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей работников университета в возрасте до 14 лет включительно.

6.8. **Работодатель** создает условия для организации "картофельной" кампании сотрудников.

6.9. **Работодатель** проводит частичную оплату похорон работников НФИ КемГУ в размере 10 000 руб.

При условии наличия материальной возможности, **Работодатель** оказывает материальную помощь работникам НФИ КемГУ в случаях:

- смерти близких родственников (родители, супруг (а), дети, сестры, братья) в размере 4 000 руб.;
- необходимости дорогостоящего лечения работника;
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа) до 10 000 руб.;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа) до 20 000 руб.;
- при рождении ребёнка (отцу или матери) - 2 000 руб.;
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон) зависит от суммы ущерба, квалификации работника и стажа его работы в НФИ КемГУ.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб. Заявление должно быть завизировано руководителем структурного подразделения и профоргом структурного подразделения.

Работодатель и **Профком** совместно принимают решение о выделении материальной помощи.

6.10. **Профком** выделяет средства из средств профсоюза для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетания, при серьёзных материальных затруднениях.

6.11. Финансирование мероприятий данного раздела осуществляется из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения 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 принять следующие документы: «Политика НФИ КемГУ в области охраны труда»; «Система управления охраной труда в НФИ КемГУ».

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением сохранять в штатном расписании должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.1.2. По результатам аттестации рабочих мест НФИ КемГУ осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.1.5. Обеспечивать работников 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.

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

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения па 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).

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

7.1.9. 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 на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой согласно действующему Трудовому кодексу РФ.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

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

7.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением локальных актов НФИ КемГУ по охране труда.

7.1.15. 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.16. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.18. Обеспечить кафедры, отделы, службы с опасными и вредными условиями труда, вахты корпусов средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

7.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив НФИ КемГУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. **Профком** обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников НФИ КемГУ.

7.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в НФИ КемГУ, выполнения мероприятий, предусмотренных локальными актами НФИ КемГУ по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. 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.

8.1.2. **Профком** осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. **Работодатель** принимает решения с учетом мнения (по согласованию) **профкома** в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Т.к. в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.1.5. **Работодатель** предоставляет **Профкому**:

- в бесплатное пользование помещение;
- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом НФИ КемГУ;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома и комиссий Профкома;
- транспортные средства по заявке Профкома;
- услуги множительной техники.

8.1.6. **Работодатель** предоставляет **Профкому** возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет» и пользоваться электронной почтой.

8.1.7. **Работодатель** осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профком;
- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и администрации (материалы конференций, коллективный договор и др.).

8.1.8. **Работодатель** признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности НФИ КемГУ и принимает во внимание при поощрении работников, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.1.9. **Работодатель** обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от оплаты труда.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.10. Размер ежемесячных выплат председателю профкома устанавливается Положением об оплате труда в НФИ КемГУ.

8.1.11. **Работодатель** освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.1.12. **Работодатель** обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном

законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.1.13. **Работодатель** предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.14. Члены профкома включаются в состав комиссий НФИ КемГУ по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.15. **Работодатель** с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

8.1.16. **Работодатель** признает профсоюзный комитет НФИ КемГУ как представителя работников.

8.1.17. Работники, входящие в состав профбюро, профорги структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования с профбюро, члены Профкома – без предварительного согласования с Профкомом, а председатель профсоюзной организации НФИ КемГУ – без предварительного согласования с Обкомом Профсоюза.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.1.18. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с Профкомом.

IX. Обязательства профкома

9.1. **Профком** обязуется:

9.1.1. 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.

Представлять во - взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных средств НФИ КемГУ.

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

числе, при изменении условий труда.

9.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о возможности рассмотрения вопроса в комиссии по трудовым спорам КемГУ (КТС);

- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

9.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.1.9. Участвовать в работе по организации летнего оздоровления детей работников НФИ КемГУ и обеспечению их новогодними подарками.

9.1.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

9.1.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.14. Участвовать в работе комиссий по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников,

9.1.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в НФИ КемГУ.

9.1.18. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

9.1.19. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

9.1.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

9.1.21. Представитель профкома НФИ КемГУ принимает участие в совещаниях при директоре, общих собраниях работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда, председатель профкома является членом Ученого совета НФИ КемГУ.

9.1.22. Председатель профкома принимает участие в работе комиссий по проверке готовности учебных корпусов к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

10.5. 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.

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

10.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

10.8. **Работодатель** и **Профком** обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников НФИ КемГУ. Работодатель обязуется знакомить вновь

поступающих работников с коллективным договором до приёма их на работу.

Профком НФИ КемГУ обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Приложения к коллективному договору

Приложение № 1. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников НФИ КемГУ

От работодателя:

От работников:

Директор НФИ КемГУ

Председатель первичной
профсоюзной организации НФИ
КемГУ:

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Утверждаю:

Директор НФИ КемГУ

_____ (подпись, Ф.И.О.)
_____ 2009 года

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации НФИ КемГУ:

_____ (подпись, Ф.И.О.)
_____ 2009 года

М.П.

**Перечень работ, профессий и должностей
с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**

№	Профессия, должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Уборщики служебных помещений, занятые уборкой общественных туалетов	6
2	Оператор копировальных и множительных машин, выполняющий более 250 копий в день	6
3	Работники лаборатории экологического мониторинга, непосредственно и постоянно работающие на аппаратах и приборах радиоактивного, электромагнитного излучения, спектрального и структурного анализа	6
4	Газосварщик, занятый на работе в помещении (пропорционально отработанному времени)	12
5	Газосварщик, занятый на наружных работах (пропорционально отработанному времени)	6
6	Слесарь-сантехник, мастер, занятый ремонтом, надзором и обслуживанием канализации и водопровода	6
7	Электрик по обслуживанию электрооборудования и слесарь-ремонтник, обслуживающий в подвалах нагревательные приборы ванн зданий (спорткомплекс «Олимп»)	6
8	Аппаратчик химводоочистки, занятый ведением процесса хлорирования	12
9	Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом хлораторного оборудования	6

Основание: «Список производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержден Постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298.П-22

Примечание: Сокращенный рабочий день устанавливается только в те дни и тем работникам, которые в течение всего сокращенного рабочего дня были заняты непосредственно проведением работ, упомянутых в вышеуказанных пунктах.