

Ректор ГБОУ ВО
"Высшая школа музыки РС(Я)
(институт) им. В.А. Босикова"

В.С. Никифорова
2017г.



Председатель профкома ГБОУ ВО
"Высшая школа музыки РС(Я)
(институт) им. В.А. Босикова"

Е.Н. Полятинская
2017г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) им. В.А. Босикова»
на 2017-2020 гг.

Численность работников, попадающих под действие
Коллективного договора - 260 чел.
От администрации: ректор Никифорова Вера Семеновна
Юридический адрес:
Россия. Республика Саха (Якутия)
677007, г. Якутск, Покровское шоссе, 16км.
Телефон: +7(4112) 31-60-03;
Факс: +7(4112) 31-60-03
E-mail:
От трудового коллектива: Председатель Профкома-
Полятинская Екатерина Платоновна.
Телефон: +7(4112) 36-00-01

Коллективный договор утвержден на
конференции трудового коллектива
29 июня 2017г.

г.Якутск, 2017


пр. № 58 от 26.07.17 г.
с зам. зам. директора
7840 от 03.08.17 г.
Кол. Простова С.С.

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости
- Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 5. Оплата труда
- Раздел 6. Условия работы. Охрана и безопасность труда
- Раздел 7. Гарантии и компенсации работникам. Материальная помощь
- Раздел 8. Социальное и медицинское обслуживание работников
- Раздел 9. Молодежная политика
- Раздел 10. Особое положение профсоюза и членов профкома
- Раздел 11. Заключительные положения

Приложения:

№1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

№2 «Положение об установлении стимулирующих выплат (надбавок, доплат) материальной помощи и премирования работников ГБОУ ВО "Высшая школа музыки РС(Я) (институт) им.В.А.Босикова»;

№3 «Соглашение администрации и профсоюзного комитета Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) имени В.А.Босикова» по охране труда, пожарной безопасности и технической безопасности»;

№ 4 «Соглашение о комиссии по трудовым спорам»;

№ 5 «Положение о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам ГБОУ ВО "Высшая школа музыки РС(Я) (институт) им.В.А.Босикова»;

№ 6 «Положение о доплате за работу в ночное время работникам ГБОУ ВО "Высшая школа музыки РС(Я) (институт) им.В.А.Босикова»;

№ 7 «Положение о ненормированном рабочем дне работников ГБОУ ВО "Высшая школа музыки РС(Я) (институт) им.В.А.Босикова»;

№8 «Перечень профессий, должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем (для предоставления дополнительного отпуска);

№9 «Перечень профессий, должностей, работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) имени В.А.Босикова», работающих с вредными условиями труда(компенсирующие мероприятия);

№ 10 «График сменности работ»;

№ 11 «Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня»;

№ 12 «Перечень профессий, должностей, работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) имени В.А.Босикова», кому положено доплата в процентах к окладу за вредные условия труда»; *+примеч.*

№13 «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) имени В.А.Босикова»;

№14 «Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и дезинфицирующих средств для работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) имени В.А.Босикова».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются «Работодатель»- ГБОУ ВО «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) им.В.А.Босикова», в лице ректора Никифоровой Веры Семеновны, и работники ГБОУ ВО «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) им.В.А.Босикова», в лице председателя профсоюзного комитета Полятинской Екатерины Платоновны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в ГБОУ ВО «Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) им.В.А.Босикова», именуемый далее «Учреждение».

Предметом настоящего коллективного договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно- бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, 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 Учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (срок испытания не может превышать 3 месяцев), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. При прохождении испытательного срока индивидуальный график прохождения испытательного срока не устанавливается.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца. (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ).

2.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ), в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- преподаватели и концертмейстеры без сокращения контингента обучающихся.

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее одного оплачиваемого дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.10. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.8.ч.1 ст.77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее, альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Создавать необходимые условия для повышения квалификации работников.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. 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).

3.3.4. 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.173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 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 деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования.

3.3.6. Работодатель оплачивает обучение работников, получающих образование впервые и обучающихся вторым профессиям по пунктам 3.34. и 3.3.5.

3.3.7. Оплата проезда соискателей при защите диссертации; оплата научных статей, напечатанных в журналах, утвержденных Высшей аттестационной комиссией (ВАК) МО РФ; единовременная выплата при защите диссертации в сумме: 50 тысяч руб., финансирование осуществляется из статьи внебюджетных источников.

3.3.8. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: профессорско-преподавательский состав и учебно-вспомогательный персонал учебных подразделений - шестидневная рабочая неделя; остальные категории работников - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении работа начинается в 9.00 часов и заканчивается в 18.00 часов.

Для женщин в понедельник работа начинается в 9.00 часов и заканчивается в 18.00, со вторника по пятницу с 9.00 до 17.00 часов.

4.2. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1) и условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.4. В Учреждении установлен перечень работников, для которых предусмотрен ненормированный рабочий день (Приложение №5).

4.5. Для женщин устанавливается 36-часовая сокращенная рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

4.6. В Учреждении может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

4.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, согласно ст. 153 ТК РФ работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. 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 для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.9. Перенос рабочих и нерабочих праздничных дней в целях оптимизации труда и отдыха производится Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом. О переносе рабочих и нерабочих праздничных дней, работодатель обязан уведомить работников за 3 дня до срока.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.11. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4.12. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.13. Перерыв на обед в Учреждении устанавливается с 13.00 до 14.00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

4.14. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год по согласованию с профкомом. В графике отпусков указывается информация об использовании проезда в отпуск в целях планирования расходов на оплату проезда.

4.15. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днем - не менее трех календарных дней (Приложение №5). В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (ст. 119 ТК РФ). Этот отпуск предоставляется сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируется с минимальным отпуском в 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.16. Для административно-технического персонала очередность отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График предоставления ежегодных очередных отпусков для педагогов и воспитателей составляется согласно учебному плану Учреждения.

4.17. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска равна 52 календарным дням, в том числе:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск - продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера - продолжительностью 24 календарных дня;

Для профессорско-преподавательского состава ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.18. Ежегодный основной отпуск инвалидам составляет 30 календарных дней предоставляется. Ненормированный отпуск предоставляется согласно Приложению № 5

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.20. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. В случае задержки выплаты отпускных, работник считается приступившим к работе до полной выплаты причитающихся отпускных, при условии уведомления работником Работодателя в письменной форме. Работник имеет право на возмещение за счет Учреждения фактического ущерба, возврата неиспользованных в связи с этим проездных документов и стоимости путевок.

4.21. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы по семейным обстоятельствам, по заявлению работника, в следующих случаях:

- 1 июня - для родителей детей дошкольного и школьного возраста (с 1 по 4 класс) (один календарный день);

- 1 сентября - для родителей детей школьного возраста (с 1 по 4 класс) (один календарный день);

- на утренник, посвященный Новому году - для родителей детей дошкольного и школьного возраста (1-4 класс) - 1 (один) календарный день;

- окончание ребенком школы, детского сада - 1 (один) календарный день;

- на свадьбу самого работника - 3 (три) календарных дня;

- на свадьбу детей работника - 2 (два) календарных дня;

- рождение ребенка в семье работника - 1 (один) календарный день;

- на похороны членов семьи (ближайших родственников) - 3 (три)

календарных дня.

4.22. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ), также в связи:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

- неосвобожденным председателям подразделений первичной профсоюзной организации (профком), членам первичной профсоюзной организации - 3 (три) календарных дня в году (по согласованию с руководителем подразделения);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году.

4.23. Дополнительный отпуск, предусмотренный пунктом 4.21. настоящего Коллективного договора по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.24. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В Учреждении оплата труда производится в соответствии с установленными категориями, на основании штатного расписания, трудового договора, Положения об оплате труда, настоящего коллективного договора, Положения о премировании и иных локальных нормативных актов.

5.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. (ст.285 ТК РФ). При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

5.3. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.4. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. (ст.157 ТК РФ)

5.5. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в процентах к окладу (Приложение №6).

5.6. За каждый час работы в ночную смену производится доплата - в размере 70% тарифной ставки, должности оклада. (ст. 154 ТК РФ).

5.7 Заработная плата выплачивается 20-го и 5-го числа каждого месяца на расчетные счета работников. 20-го числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс) в размере не менее 50% от причитающейся работнику платы, 5-го числа выплачивается окончательный расчет за предыдущий месяц. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка. Работникам, которые выполняют задания Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет Учреждения, а также через банк.

5.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.9. Работодатель обязан извещать относительно размеров индексаций, оклада, удержаний из заработной платы с выдачей расчетного листа с указанием всех видов начислений и удержаний на руки. Расчетные листы выдаются не менее чем за 1 день до выплаты заработной платы.

5.10. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплаты за совмещение профессий должностей, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы;
- ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 70 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя;
- доплата за увеличение объема работы - размер устанавливается руководителем учреждения;
- доплата за расширение зоны обслуживания - размер устанавливается руководителем учреждения.
- Ректору доплата за увеличения объема работы и расширения зоны обслуживания устанавливается учредителем.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

5.11. Наряду с основной оплатой труда предусматривается применять особые оплаты премии в целях материальной заинтересованности работников и улучшения качества работы (Приложение №2).

5.12. При увольнении впервые по инициативе Работника в связи с уходом на пенсию по возрасту, Работодатель выплачивает работнику единовременную выплату в размерах МРОТ при непрерывном стаже работы в институте:

- от 15 до 20 лет - 1 МРОТ,
- от 21 до 25 лет - 2 МРОТ,
- свыше 25 лет - 3 МРОТ.

Оплату производить за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

5.13. Если должность не включена в ПКГ, то размер должностного оклада устанавливается в зависимости от сложности труда (абз. 2 п. 11 Единых рекомендаций, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

5.14. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на формирование заработной платы работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (Приложения № 3,6,7,8,9,10,11).

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности Учреждения (инженер ТБ).

6.3. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника.

Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.4. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации (ст. 212 ТК РФ).

6.5. Для улучшения условий и охраны труда при профсоюзном комитете работников создается комиссия по контролю над условиями и охране труда с представителем от каждого подразделения (уполномоченные по охране труда).

6.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 226 ТК РФ), в пределах Плана финансово-хозяйственной деятельности.

6.7. На работах с вредными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работодатель обеспечивает выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и других средств (моющих, смазывающих и обезвреживающих) в соответствии с установленными нормами (Приложение №10,11).

6.8. Согласно Трудовому кодексу РФ, Санитарным правилам и нормам (СанПиН), в жаркую погоду Работодатель должен выбрать один из вариантов изменения рабочего графика. Если температура воздуха на рабочем месте составляет 30 градусов по Цельсию, то продолжительность рабочего дня не может превышать 5 часов, 31°C — 3 часа, 32°C — 2 часа, а 32,5°C — 1 час, 28°C - 8 часов, 28,5°C - 7 часов, 29,0°C - 6 часов, 29,5°C - 5,5 часов, 30,0°C - 5 часов, 30,5°C - 4 часа.

6.9. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1 Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно согласно ст.325 Трудового кодекса РФ. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям-студентам до 23 лет, обучающихся на очном отделении учебных заведений при предоставлении справки с учебного заведения) в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, независимо от времени использования отпуска (в соответствии с п.2 ст.2 Закона РС(Я) от 9 декабря 2004 года 187 - 3 № 381 - III «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета РС (Я)»).

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

7.2. По заявлению работника профком оказывает материальную помощь в сумме до 3000 рублей при положительном решении.

7.3. В случае смерти работника или его близких родственников (муж, жена, родители, дети) Учреждение принимает участие в организации похорон (обеспечение транспортом) и оказывает материальную помощь в сумме 3 000 рублей, профсоюзный комитет - 3 000 рублей.

7.4. Работодатель вправе выделить единовременную выплату к юбилейным датам 50,60,65,70,75,80 лет работнику. Проработавшему более 5 лет к юбилейной дате 55 лет. Оплат производится из средств экономии фонда заработной платы или из средств от иной приносящей доход деятельности.

7.5. Учреждение работникам оказывает материальную помощь по заявлениям. Размер и оказание материальной помощи определяется ректором с учетом наличия денежных средств учреждения. Ректору Учреждения оказывается материальная помощь при уходе на ежегодный оплачиваемый отпуск в размере одного должностного оклада из средств от иной приносящей доход деятельности.

7.6. Предоставление дополнительного отпуска с сохранением заработной платы сотрудникам, обучающимся в высших учебных заведениях по основному профилю учреждения (переквалификация, ассисентура, аспирантура, докторантура).

7.7. Профком предоставляет новогодний подарок работникам пенсионного возраста на одного внука - дошкольного возраста или ученику начального класса (с 1 по 4 класс).

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель осуществляет договор обязательного социального страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний. (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Работники организации проходят медицинские осмотры (обследования) один раз в год с сохранением заработной платы, санитарно-гигиеническое обучение работников столовой, водитель автоцистерны, рефрижератора, диет-сестра один раз в год за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров. (ст. 212 ТК РФ). Остальная категория работников проходят санитарно-гигиеническое обучение один раз в два года за счет работодателя с сохранением заработной платы.

8.3. Водители один раз в пять лет проходят психиатрическую комиссию за счет средств работодателя с сохранением заработной платы.

8.4. Работодатель оказывает финансовую помощь неработающим ветеранам - пенсионерам организации, прекратившим свою деятельность в связи с достижением пенсионного возраста и ушедшим на заслуженный отдых.

8.5. Работодатель обязан при выходе на пенсию работникам - членам профсоюза, выплачивать единовременное вознаграждение, размер которого равен одному месячному окладу.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Работодатель принимает долевое участие в работе с молодежью в Учреждении. (ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 15)

9.2. Профком выделяет материальную помощь молодым:

- при регистрации брака;
- при рождении первого ребенка;
- на новоселье.

9.3. Работодатель обязуется проводить конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи.

Работодатель Молодым специалистам, прибывшим на работу и заключившим трудовой договор по профильной специализации, производить единовременные выплаты для обустройства в размере двухмесячного оклада.

10. ОСОБОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФКОМА

10.1. Работодатель ежемесячно перечисляет профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы на основании письменных заявлений работников в размере 1%, из них на счет профсоюзного комитета Учреждения 50% и 50% на расчетный счет республиканского комитета профсоюзов (на основании Постановления, принятого III съездом Федерации Независимых Профсоюзов России).

10.2. Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ принимает долевое участие в расходах на культурно-массовую (8 марта, 23 февраля, 1 мая, 9 мая, день защиты детей, ысях, 1 октября, день пожилых, новый год и иные культурно-массовые мероприятия). Расходы оплачиваются из средств от иной приносящей доход деятельности. При необходимости, по требованию Учреждения профкомом предоставляются отчеты о проведении мероприятий.

10.3. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно:

- право на защиту профсоюзными комитетами в случае индивидуального трудового спора;
- право на бесплатную юридическую консультацию;
- правом на получение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых в здравницах профсоюзов, в детские оздоровительные лагеря, как для себя, так и для своих детей.

10.4. Ежегодно все члены профсоюза оплачивают 500 рублей в фонд оздоровления: в феврале - 250 рублей и в апреле - 250 рублей. (Постановление III съезда Федерации Независимых Профсоюзов России).

10.5. Членам профкома по необходимости для занятия общественной работой предоставляется не более двух часов в неделю с сохранением заработной платы.

10.6. Активу профсоюза, принимавшему активное участие в деятельности Учреждения и профсоюзной работе, по итогам года предусмотрено денежное вознаграждение в размере до 50 000 рублей по представлению на счет профсоюзного комитета.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

11.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком для контроля над выполнением коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее;
- при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией;
- заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. Работодатель направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.