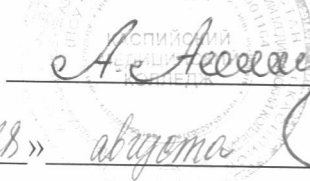


«УТВЕРЖДАЮ»
ДИРЕКТОР А.И.АБДУРАХМАНОВ


А. Абдураманов
«28» августа 2020г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

Раздел 8. Охрана труда

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Раздел 10. Обязательства профкома

Раздел 11. Контроль за выполнением Коллективного договора

Раздел 12. Заключительные положения

Приложение 1: копия положения об оплате труда

Приложение 2 копия положения о премировании

Приложение 3: Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Управление административно-хозяйственной деятельности

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников ПОУ «КМК» и работодателя.

1.2 Коллективный договор заключен между Работодателем в лице Директора Абдурахманова А.И. и работниками ПОУ «КМК» в лице председателя профсоюзной организации Магомедовой З.З.

Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ (от 30.12.2001г. далее - ТК РФ); Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2001г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работников и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства РФ.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социальных и трудовых прав и профессиональных интересов работников, гарантий работников, создания более благоприятных условий профессиональной деятельности работников.

Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице Учредителя ПОУ «КМК» Абдурахманова А.И., действующего на основании Устава колледжа;
- работники ПОУ «КМК», являющиеся членами профсоюза, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация колледжа в лице председателя, ее рабочего органа - объединенного профсоюзного комитета работников и студентов «КМК» (далее - Профкома).

1.3 Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4 Профсоюзный комитет, осуществляющий работу на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, и, является полномочным представительным органом работников ПОУ «КМК», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5 Работодатель признает профсоюзную организацию ПОУ «КМК» в лице её председателя единственным полномочным представителем работников «КМК»,

ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Коллективным договором.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учётом финансово-экономического положения, Работодателем устанавливаются льготы и преимущества для работников, создаются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на совместном заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по выполнению данного Коллективного договора и после одобрения их на конференции работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, 44 ТК РФ).

1.7 Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.8 Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения в соответствии с принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативноправовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; - реальность обязательств, принимаемых сторонами.

1.9 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.10 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ДГМУ, прекращения полномочий ректора или председателя профсоюзной организации.

1.11 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ПОУ «КМК» Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13 Стороны договорились, что нижеследующие нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего распорядка ПОУ «КМК»;
- график отпусков;

1.14 Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ПОУ «КМК» (ст.41 ТК РФ).

1.15 Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на подготовку в академии высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки на основе новых методов преподавания в современных условиях.

2.2 В этих целях Работодатель обязуется

2.2.1 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.2 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.3 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.4 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.5 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные

предложения и предъявлять справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между Работодателем и Работником, посредством переговоров;

2.2.6 соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, Трудовых договоров с работниками;

2.2.7 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Трудовым договором;

2.2.8 учитывать мнение профсоюзной организации при разработке текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.2.9 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон Трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3 Профсоюзный комитет обязуется

2.3.1 добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ);

2.3.2 контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего распорядка, условий Коллективного договора (ст.51.370 ТК РФ);

2.3.3 при увольнении работников по инициативе Работодателя, при наличии спора и заявления работника (ст. 82, 373 ТК РФ), представлять их интересы в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.4 добиваться создания Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.5 осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.6 участвовать в работе комиссии ДГМУ по распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья;

2.3.7 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.8 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4 Обязательства работников

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по Трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч. 2, ст.21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего распорядка ДГМУ, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, беречь имущество Работодателя;

2.4.3 сохранять коммерческую тайну;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5 Работодатель имеет право

2.5.1 заключать, изменять и расторгать Трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.6 Профсоюзный комитет имеет право

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам;

2.6.2 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7 Работник имеет право на

2.7.1 заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

2.7.2 своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.3 отдых, предоставление еженедельных выходных, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;

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

2.7.5 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.6 ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора;

2.7.8 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются Трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст.60 ТК РФ); условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональными, территориальными соглашениями, Коллективным договором.

3.2 Работодатель обязуется

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением Трудового договора в письменной форме;

3.2.2 заключать Трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер;

3.2.3 выполнять условия заключённого Трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника кроме случаев, указанных в законодательстве;

3.2.4 сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2, ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников - соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

3.2.7 представлять в профсоюзный комитет для согласования не позднее чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников,

планыграфики высвобождения работников с распределением по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8 проводить совместно с профкомом консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд согласно ТК РФ;

3.2.9 рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);

3.2.10 Расторжение Трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации структурного подразделения университета, его заместителем, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия профкома университета (ст. 376 ТК РФ);

3.2.11 массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников ПОУ «КМК», о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.2.12 обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица (при наличии двух и более иждивенцев);

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- женщины, имеющие детей до трёх лет;

- руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений университета, члены профкома, не освобожденные от основной работы;

3.2.13 обеспечивать повышение квалификации работников в соответствии с требованиями законодательства и содействовать переобучению и приобретению

другой профессии в случае сокращения штатов или ликвидации структурного подразделения университета;

3.2.14 не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в ежегодном отпуске, учебном отпуске (ст.81 ТК РФ);

б) женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, имеющих детей до трёх лет, одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей инвалидов до 18 лет (ст.261 ТК РФ) в) лиц моложе 18 лет;

г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

д) руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации структурного подразделения университета, члена профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.16 женщине, работающей по срочному трудовому договору в должности педагогического работника, в случае предоставления ей установленного законом отпуска по беременности и родам, срок действия договора продлевать на время предоставленного отпуска;

3.2.17 в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, платить 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 Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, в период действия, изменении и расторжении Трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в ПОУ «КМК» и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки своё мотивированное заключение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

3.3.4 представлять защиту работников - членов профсоюза в суде, на заседании комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением Трудовых договоров.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1 Режим работы в ПОУ «КМК» определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего распорядка работников и обучающихся «КМК»,

Положением об особенностях режима рабочего времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.2. Работодатель разрабатывает график рабочего времени и должностные инструкции и доводит их до сведения работников академии. Работодатель имеет право вводить скользящий график работы для работников без ущерба для учебного и научно-исследовательского процессов.

4.3. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения учебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в университете, в том числе выделяет средства на приобретение лабораторного оборудования, вычислительной и оргтехники и техническое обслуживание имеющегося оборудования, обновляет мебель в аудиториях и в учебных кабинетах, выделяет средства на командировки.

4.4. Максимальная учебная нагрузка штатным преподавателям составляет в ПОУ «КМК» не более 800 часов. Расчет учебной нагрузки производится по нормам в соответствии с Приложением к письму Минобрнауки России от 26.06.2003 г. № 1455-784 ин/15 и распоряжениями зам.директора по УР.

Нормы времени для расчета объема учебной работы в ДГМУ разрабатываются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома и доводятся до сведения профессорско-преподавательского состава не позднее чем за 2 месяца до окончания предыдущего учебного года.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, как правило, не допускающего значительных перерывов между занятиями, а также с учетом переезда (перехода) преподавателей и обучающихся из одного учебно-лабораторного корпуса (далее УЛК) в другой.

4.6. Продолжительность суммарной аудиторной нагрузки в один рабочий день (лекции, консультации, практические, лабораторные и семинарские занятия) не должна превышать без согласия преподавателя 6 академических часов (в том числе 4 часа лекций);

4.7. Время зимних и летних каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском преподавателей, считается рабочим временем для ППС, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды Работодатель привлекает их к учебно-методической, педагогической, организационной и воспитательной работе в пределах рабочего времени.

ЗДЕСЬ НАДО ПРОДОЛЖИТЬ

4.8. В дни недели, свободные в соответствии с расписанием и индивидуальным планом от проведения учебных занятий и выполнения иных видов обязанностей, работа ППС организуется в формах, согласованных с зав. кафедрой (деканом); совпадение свободных от учебных занятий дней с праздничными нерабочими днями не предполагает компенсации.

4.9. Преподавателям и научным работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для библиотечной, учебно-методической, научной работы и повышения квалификации.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе уменьшается на один час. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха.

4.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, установленном ст.99 ТК РФ, только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.12. Время работы в академии регламентировано Правилами внутреннего распорядка ДГМУ.

4.13. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (ч.2, ст.113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и письменному распоряжению

Работодателя (ч. 5, ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.14. Помимо случаев, предусмотренных ст.92, 93 ТК РФ, в университете может быть разрешен неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет); - для лиц, частично утративших в академии трудоспособность; - по уходу за больными близкими родственниками.
- по соглашению сторон трудового договора могут заключаться договора дистанционной (удаленной) работе.

Для оформления неполного рабочего времени по университету издается приказ, основанием для которого является заявление сотрудника и ходатайство профсоюзного комитета.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего распорядка ДГМУ».

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115,), для педагогических работников - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

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 (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ), за второй и последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Руководитель подразделения при составлении графика отпусков должен учитывать информацию отдела кадров университета о периоде, за который сотруднику оформляется отпуск.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома, и одна часть используемого отпуска по продолжительности не должна быть менее 14 календарных дней.

5.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному уведомлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, при несвоевременной оплате отпуска или предупреждении о его начале не позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52.«О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.4 Работодатель может установить и оплачивать сверх установленных законодательством дополнительные отпуска работникам, проработавшим в ДГМУ непрерывно 15 лет и более и не относящимся к разряду педагогических работников, в количестве 3 календарных дней.

5.5 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

5.5.1.участникам Великой Отечественной войны и вдовам участников ВОВ - до 35 календарных дней в год;

5.5.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в год;

5.5.3. 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 календарных дней в год;

5.5.4 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год.

5.6 Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется работнику по семейным обстоятельствам в связи:

- со свадьбой работника (детей работника) - до 7 дней;
- смертью близких родственников - до 7 дней;
- рождением ребёнка - до 3 дней;
- переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- кроме того, дополнительно выделяется один день в начале учебного года работающим матерям, имеющим школьников, для участия в Дне знаний;
- в других случаях - по соглашению между работником и Работодателем.

5.7 Профсоюзный комитет обязуется

5.7.1.осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

5.7.2.представлять Работодателю своё мотивированное мнение при составлении графика отпусков работников университета;

5.7.3.осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований (ст. 113 ТК РФ) при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.7. 4.уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин и иных лиц, имеющих малолетних детей.

5.8. Оплата ежегодного отпуска производится из расчета средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядком, определенным Постановлением Правительства РФ от 24.12. 2007г. № 922.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ч. 4, ст. 133 ТК РФ).

6.3 Оплата труда работников осуществляется из средств субсидий и за счет средств от оказания платных услуг в соответствии с положением «Об оплате труда работников университета».

6.4 Выплата заработной платы является превалярующим видом выплат над другими расходами.

6.5 При своевременном финансировании заработная плата выдается 2 раза месяц - не позднее 8 и 23 числа ежемесячно. Если первый день выдачи зарплаты совпадает с выходными и (или) праздничными днями, то выдача зарплаты переносится на рабочий день, предшествующий праздничному дню.

6.6 Бухгалтерия выдает работникам расчётные листки. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

6.7 Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (исключая выходные и праздничные дни) в соответствии с приказом университета.

6.8 Оплата разрешенной в установленном порядке замены по учебному расписанию временно отсутствующих по болезни преподавателей производится, как правило, в следующем расчётном месяце после произведённой замены.

6.9 Почасовая оплата труда производится ежемесячно, в следующем месяце после выполнения нагрузки.

6.10 Работодатель оплачивает листки временной нетрудоспособности в установленные дни выплаты заработной платы после их поступления в бухгалтерию университета.

6.11 Бухгалтерия университета перечисляет на текущий счёт профкома профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников с одновременным оформлением документов для получения денежных средств на выплату заработной платы.

6.12 Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров разрабатывает комплексную целевую программу, в которой предусматривает механизм стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

6.13 В случае организации и проведения профсоюзным комитетом забастовок различного уровня по поводу невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя за работниками, участвовавшим в забастовке, сохраняется средняя заработная плата.

6.14 Работодатель обязуется извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца.

6.15 Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.16 При выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с положением «Об оплате труда в университете».

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Работодатель обязуется

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

7.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.1.3 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 профзаболеваниях;

7.1.4 выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников в возрасте до 14 лет;

7.1.5 ежегодно выделять средства на санаторно-курортное лечение работников из соотношения не менее 25 путёвок на тысячу работающих, исходя из средних текущих цен на путёвки. Профком организует учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и осуществляет распределение путёвок;

7.1.6 производить выплаты Работникам ДГМУ в связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65, 70, 75.

7.1.7 по согласованию с профкомом направлять часть из средств субсидий и за счет средств от оказания платных услуг на выплату ежемесячных и единовременных стимулирующих выплат сотрудникам в соответствии с положением «Об оплате труда в университете»;

7.1.8 обеспечивать содержание санатория-профилактория;

7.1.9 предоставлять сотрудникам, имеющим путёвку в санаторий-профилакторий, время для принятия пищи и процедур, назначенных главным врачом, не более 2-х часов в день.

7.1.10 выделять средства на проведение праздников: День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год, Ураза Байрам, Курбан Байрам, День медицинского работника, другие профессиональные праздники.

7.1.11 организовывать добровольную вакцинацию работников и неработающих ветеранов в период обострения эпидемиологической обстановки;

7.1.12 обеспечить все кафедры, отделы, службы, вахты общежитий средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости;

7.1.13 освобождать женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе от работы во вторую смену после 18.00 ;

7.1.14 не привлекать без согласия сотрудника к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

7.1.15 снижать учебную нагрузку на 50 часов женщинам-преподавателям, имеющим детей в возрасте до 12 лет, путём предоставления кафедре дополнительного почасового фонда;

7.1.16 предоставлять по желанию женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительно два выходных дня в месяц без сохранения заработной платы;

7.1.17 разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 16 лет), по их просьбе использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы сроком до 4-х недель в период, когда позволяют производственные условия.

7.2 Жилищно-бытовое обслуживание

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей.

7.2.1 содействовать сотрудникам ДГМУ, которые имеют право на предоставление социального жилья в соответствии с требованиями нового ЖК РФ, в постановке на жилищный учёт в администрациях районов г. Махачкала.

7.3 Работодатель

7.3.1 при формировании плана ФХД предусматривает объём средств, необходимых для проведения обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров сотрудников университета и медицинских осмотров при приёме на работу в соответствии с перечнем;

7.3.2 совместно с профкомом принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и ветеранами вуза и членами их семей;

7.3.3 устанавливает стимулирующие выплаты за высокие результаты работы сотрудникам, имеющим ведомственные награды, в соответствии с положением «Об оплате труда работников университета»;

7.4 Работодатель совместно с профкомом

- обеспечивает содержание и функционирование материальной базы академии культурно-оздоровительного назначения (клуб, санаторий-профилакторий и т.п.);
- изыскивает возможности снижения стоимости путёвок студентам и сотрудникам.

7.5 Профком

7.5.1 выделяет на проведение культурно-массовых мероприятий новогодних и детских праздников, конкурсов и т.п. не менее 10% от годового профсоюзного бюджета;

7.5.2 обязуется при распределении путёвок на санаторно-курортное лечение, в санаторий-профилакторий и выделять для неработающих пенсионеров и инвалидов с льготами, предусмотренными для работников университета, не более 10% путёвок от общего количества;

7.5.3 выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетаний, при серьёзных материальных затратах в соответствии с Положением о выделении материальной помощи члену профсоюза;

7.5.4. контролирует качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению;

Раздел 8 ОХРАНА ТРУДА

8.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2 Работодатель обязуется выполнять мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в том числе: обучать работников безопасным приемам работы, проводить аттестацию рабочих мест. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.3 Работодатель

- создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда»;

- оборудует кабинеты и уголки охраны труда и обеспечивает их работу в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 17.01.2001г. № 7 (при численности работников до 1000 человек площадь кабинета 24 м² , при численности работников свыше 1000 человек прибавляется 6 м² на каждую тысячу);

-создает из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, предоставляет средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативноправовую и техническую документацию, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя;

-обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля, членов комиссии по охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве, а также профзаболеваний (ст.212 ТК РФ).

8.4 Работодатель обязуется обеспечить

8.4.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов;

8.4.2 применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.3 соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.4.4 режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;

8.4.5 недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

8.4.6 проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве;

8.4.7 разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (Постановление Минтруда и социального развития РФ от 17 декабря 2002 г. № 80) ;

8.4.8 санитарно-гигиенические нормы состояния помещений и территории университета;

8.4.9 организацию и проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет собственных средств с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК РФ Приказа Министерства здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14 марта 1996г. № 90 и Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.08.2004г. № 83) ;

8.4.10 приобретение и выдачу за счет собственных средств в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказы Минздравоохранения и социального развития от 01.10.2008г № 541н; от 01.06.2009г. № 290н; от 27.01.2010г. № 28 н).

Примечание: работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзной организации устанавливать собственные нормы выдачи спецодежды и т.д., при этом они должны улучшать по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий и загрязнений;

8.4.11 за счет собственных средств в соответствии с установленными нормами своевременную стирку, сушку, ремонт и хранение спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

8.4.12 на работах с вредными условиями труда бесплатную выдачу работникам по установленным нормам молока или по их письменному заявлению компенсационную выплату, эквивалентную стоимости молока (Постановление Правительства РФ от 13.03.2008г. № 168 «О порядке и определении норм и условий бесплатной выдачи молока» и ст.222 ТК РФ);

8.4.13 проведение аттестации рабочих мест с привлечением комиссии по охране труда профкома и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»);

8.4.14 санитарно-бытовое лечебно-профилактическое обслуживание работников, санитарно-гигиенические нормы состояния помещений и территорий академии. В этих целях по установленным нормам должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения, помещения приема пищи, места для отдыха в рабочее время;

8.4.15 аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);

8.4.16 установление работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда компенсационных выплат (ст.219 ТК РФ и приложение № 5). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсация работникам не устанавливается;

8.4.17 информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске для здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.4.18 расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.4.19 наличие комплекта правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

8.4.20 полноправное участие профсоюзного комитета академии в работе комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и осуществлять финансирование ее работы;

8.4.21 необходимые условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

8.5 Стороны договорились

8.5.1 проводить инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, профессиональной подготовки, стажа, профессии и должности, а также:

- с учащимися образовательных учреждений, прибывших на производственную практику;
- работниками, прибывшими в служебную командировку;
- аспирантами, докторантами;
- работниками, принятыми на условиях трудового договора (заключенного на неопределенный срок или срочного) в том числе для выполнения работ по совместительству или на дому.

Проводить первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктаж в подразделениях с оформлением документации согласно установленному законодательству;

8.5.2 обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях академии.

В летний период: допустимой температурой помещения является +28°C, при повышении температуры на + 0,5°C рабочий день сокращается на 1 час, при температуре +33°C и более работа запрещается.

В зимний период: допустимой температурой помещения является +20°C, при понижении температуры на 1°C рабочий день сокращается на 1 час. При температуре в помещении +12°C и ниже работа запрещается. (СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

При наличии в подразделениях помещений с допустимым температурным режимом работники переводятся в эти помещения. При отсутствии таких помещений руководитель подразделения после согласования с профсоюзным комитетом вправе отпускать работников домой;

8.5.3 работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения

тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ), в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом (ст.220 ТК РФ).

8.6 Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1 представлять интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

8.6.2 требовать от работников соблюдения правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

8.6.3 создать комиссию по охране труда профкома совместно с ООТ на общественных началах и организовывать обучение общественных инспекторов не реже, чем 1 раз в три года.

8.6.4 силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма;

8.6.5 осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами академии. Не менее одного раза в год заслушивать отчёты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и санитарии;

8.6.6 способствовать реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда, быта и оказывать Работодателю помощь по укреплению производственной дисциплины;

8.6.7 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

8.6.8 осуществлять защиту трудовых, социальных, профессиональных прав и интересов работников, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

8.6.9 принимать участие в проведении диспансеризации и вакцинации работников академии.

8.7 Компенсация вреда, причинённого здоровью работника

8.7.1 Работодатель несет установленную законом ответственность за вред, причиненный здоровью работника, за полученные профессиональные заболевания, связанные с выполнением им трудовых обязанностей. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых

обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

8.7.2 Работодатель по желанию работника берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем;

8.7.3 Семье погибшего работника, смерть которого наступила в результате исполнения им своих трудовых обязанностей, Работодатель дополнительно выплачивает единовременное пособие в размере не менее 20 базовых сумм, установленных законодательством РФ на день выплаты, и оплачивает счета на погребение;

8.7.4 Профком выделяет единовременную помощь в размере установленном «Положением о выделении материальной помощи».

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2 Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2 содействия их занятости;

9.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4 соблюдения законодательства о труде;

9.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 14

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3 Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

9.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.4.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

9.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, (ч. 3-5, ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному перечню (ч. 7 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4 безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (ч. 2 ст.377 ТК РФ);

Закрепить на весь срок действия Коллективного договора за профсоюзным комитетом аудитории на 3 этаже, 39 кабинет главного корпуса.

9.4.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- производить ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивать печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.6 сохранять за освобождёнными выборными и штатными работниками профкома академии социальные гарантии и льготы, действующие для работников вуза поощрительные надбавки, пользование оздоровительными, культурнопросветительными учреждениями и т.п.; поощрять по представлению профкома активно работающих, не освобожденных членов профкома, профбюро подразделений, профоргов;

9.4.7 предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе Учёного совета университета (гл. 8 ТК РФ);

9.4.8 освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

9.4.9 совместно анализировать социально-экономическое положение работников академии, подготавливать и совместно обращаться в Правительство России, местные органы власти и различные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищённости работников академии;

9.4.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработка;

9.4.11 отчислять денежные средства на счет профсоюзной организации на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и на санаторнокурортное лечение работников университета согласно смете расходов внебюджетных средств (ч. 3 ст. 377 ТК РФ).

9.4.12 предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

9.5 Члены профкома включаются в состав комиссий академии по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие комиссии.

9.6 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- графики предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение «Правил внутреннего распорядка» (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); - утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.7 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и уволены без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.8 Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в университете, занимающим должности ППС, общественная работа в интересах коллектива может учитываться в индивидуальном плане преподавателя в разделе организационно - методической работы в объёме 50 часов за учебный семестр.

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1 Представлять права и защищать 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 являться представителем их интересов и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять периодический контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

10.7 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, занимающейся вопросами летнего оздоровления детей работников университета и обеспечения их новогодними подарками.

10.8 Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2 Стороны обязуются:

11.2.1 осуществлять проверку выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на конференциях коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

11.2.2 взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

11.2.3 рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

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

11.3 Председатель профсоюзной организации, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий профсоюзного комитета, запрашивает у администрации информацию о выполнении положений Коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о выполнении положений договора.

11.4 Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к административной ответственности (ст.55 ТК РФ, ст.2.4 КоАП РФ).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания. (ст. 43 ТК РФ).

12.2 По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения Трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

12.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4 Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.5 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора предоставить его текст в орган по труду администрации Советского района г. Махачкала для его уведомительной регистрации, Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Работодатель также обязуется в течение 14 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников (ст.50 ТК РФ).

12.6 Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.7 При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.