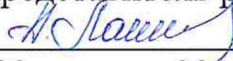


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Колесникова Екатерина Дмитриевна
Должность: Ректор СГТИ
Дата подписания: 26.01.2018 10:03:46
Уникальный программный ключ:
5791137b901af6f58fa81bc87176652f9e292002d3d0e2c40df6a79c0c69444d



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Согласовано
Представитель работников СГТИ

Н.М. Ланцова
«22» января 2018 г.



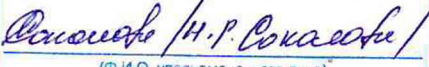
УТВЕРЖДАЮ
Ректор СГТИ
Л.А. Косогорова
«22» января 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЧАСТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»
НА 2018-2021 ГОДЫ**

Утвержден на заседании Конференции
работников и обучающихся
протокол № 1 от 22 января 2018 года

Обнинск, 2018 г.

Уведомительная регистрация
проведена

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № 212218
Дата регистрации 25.01.2018
 (Ф.И.О. уполномоченного лица)

1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Коллективный договор Частного образовательного учреждения высшего образования «Среднерусский гуманитарно-технологический институт» (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном образовательном учреждении высшего образования «Среднерусский гуманитарно-технологический институт» (далее - Институт).

1.2. Коллективный договор заключается между работниками Института (далее - работники) и работодателем - Институтом в лице их представителей в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (далее - трудовое законодательство РФ) - ст. ст. 40-44, 50, 51 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.3. Представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении (дополнении) Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем является представитель работников, избираемый тайным голосованием из числа работников Института (ст. 31 ТК РФ).

1.4. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении (дополнении) Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с работодателем представляет ректор Института или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ).

1.5. Юридическими сторонами настоящего Коллективного договора являются:

– от имени работодателя - Институт в лице ректора, действующего на основании Устава Института и трудового законодательства РФ;

– от имени работников - представитель работников, избираемый работниками Института на конференции работников Института и представляющий интересы всех работников в социальном партнерстве. Для осуществления указанных полномочий представитель работников избирается из числа работников Института тайным голосованием. Наличие представителя работников не является препятствием для участия в социальном партнерстве первичной профсоюзной организации.

1.6. Руководящие работники Института - ректор, проректоры, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и их заместители.

1.7. Коллективный договор заключается в целом по Институту. На обучающихся его действие не распространяется.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Коллективный договор заключен на основании положений Конституции Российской Федерации, трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Основу настоящего Коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при проведении многообразной деятельности Института, подготовке бакалавров, магистров, аспирантов. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива работников и работодателя в деятельности Института для обеспечения эффективной работы Института, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

2.3. Представитель работников поддерживает деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Института (далее - ПВТР) и Правил внутреннего распорядка обучающихся в Институте (далее - ПВР), по укреплению производственной и учебной дисциплины.

2.4. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). Срок действия Коллективного договора 2018-2021 годы.

2.5. Принятие Коллективного договора осуществляется конференцией работников,

представителей других категорий работников Института (далее - Конференция). Затем Коллективный договор подписывается ректором и Представителем работников.

2.6. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Изменения (дополнения), оформленные как приложения к Коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

2.7. Контроль выполнения условий Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании ректората и представителя работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством РФ.

3.2. **Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу.**

3.2.1. Трудовые отношения между работниками и Институтом (работодателем) возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в письменной форме.

3.2.2. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Института, например, избрание по конкурсу, выборы, утверждение в должности и т.д.

3.2.3. Заключению трудового договора на замещение должности научно - педагогического работника (за исключением заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также Уставом Института. До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст.332 ТК РФ).

3.2.4. Заключению трудовых договоров с заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов заведующих кафедрами определяется Уставом Института и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами Института (ст. 332 ТК).

3.2.5. С проректорами Института заключается срочный трудовой договор - на срок полномочия ректора.

3.2.6. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, определенных в ст. 59 ТК РФ. Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Институт 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. В этом случае в договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

3.2.7. Работники Института могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.

3.2.8. Прием на работу работников оформляется отделом кадров в соответствии с трудовым законодательством РФ. В отделе кадров при оформлении приема на работу (до

подписания трудового договора) вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.9. При оформлении трудового договора инспектор по кадрам знакомит вновь принимаемого работника с должностной инструкцией, условиями труда и условиями оплаты труда.

3.2.10. Инспектор по кадрам перед проведением конкурса обеспечивает претендентам на научно-педагогические должности возможность ознакомления с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, квалификационными требованиями по соответствующей должности, Уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, Правилами внутреннего распорядка обучающихся в Институте, условиями трудового договора по замещаемой должности, Порядком подготовки, проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками Института.

3.2.11. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и (или) почасовой оплаты преимущество перед сторонними претендентами, как правило, имеют работники научных подразделений и другие категории работников Института, обладающие требуемой квалификацией.

3.2.12. Аттестация работников Института, занимающих должности руководителей, профессорско-преподавательского состава, специалистов и других категорий работников, проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации работников Института.

3.3. Рабочее время. Режим рабочего времени.

3.3.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Института устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Института. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения представителя работников (ст. 113 ТК РФ).

3.4. **Время отдыха:** в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный ПВТР.

3.5. Отпуска работников.

3.5.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ).

3.5.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

3.5.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Утвержденные графики отпусков на следующий год представляются в отдел кадров не позднее 15 декабря текущего года (ст. 122, 123 ТК РФ).

3.5.4. Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава, как правило, предоставляется в летний период.

3.5.5. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работников (ст. 263 ТК РФ).

3.5.6. В других случаях работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.5.7. Работникам из числа ППС, заключившим трудовой договор с Институтом о выполнении учебной работы на условиях почасовой оплаты, денежная компенсация за

ежегодный оплачиваемый отпуск не выплачивается.

3.5.8. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если работодатель предупредил о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, или не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается работодателем (ст. 124, 136 ТК РФ).

3.5.9. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается для работников, перечисленных в части третьей ст. 126 ТК РФ.

3.5.10. Работники Института из числа ППС не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск может быть предоставлен без оплаты (ст. 335 ТК РФ).

3.5.11. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 286 ТК РФ).

3.5.12. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, установленных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.6. Прекращение (расторжение) трудового договора.

3.6.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно - по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.

3.6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Института работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Института предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

3.6.3. Институт с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.7. Регламентация труда профессорско-преподавательского состава.

3.7.1. Продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников (не более 36 часов в неделю) регулируется Уставом Института, ПВТР, трудовыми договорами, а также расписанием учебных занятий и годовым индивидуальным учебным планом преподавателя.

3.7.2. Расчетная учебная нагрузка преподавателя, работающего на одну ставку, устанавливается на учебный год. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры, установленной и утвержденной ректором, с уведомлением коллектива кафедры. Перераспределение нагрузки не должно превышать 10% от расчетной, установленной приказом ректора.

3.7.3. При планировании на кафедрах консультаций преподавателей со студенческими группами необходимо предусматривать их проведение только вне основного расписания занятий данных студенческих групп. При планировании работ на учебный год нагрузка преподавателя по первой половине дня в один день не должна превышать 6-ти часов.

3.8. Рассмотрение жалоб.

3.8.1. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются Представителем работников Института в соответствии с законодательством РФ.

3.8.2. В случае поступления к работодателю жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников и/или студентов работник имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

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

3.9. Повышение квалификации.

3.9.1. Педагогические и научные работники Института имеют право на получение дополнительного профессионального образования, повышение квалификации по профилю педагогической деятельности, не реже чем один раз в пять лет в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы. Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (72 часа и выше) или длительного (свыше 100 часов) обучения по научно-техническим, педагогическим и другим проблемам в форме стажировки, профессиональной подготовки и в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

3.9.2. На период повышения квалификации с отрывом от работы работнику выплачивается его средняя заработная плата.

3.10. Поощрения.

3.10.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность на благо Института и за другие достижения в работе в Институте применяются следующие виды морального поощрения:

- объявление благодарности в приказе ректора;
- премии;

3.10.2. В Институте могут вводиться и применяться другие виды поощрений, положения о которых после рассмотрения Ученым советом Института утверждаются ректором.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Механизм регулирования оплаты труда.

4.1.1. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Должностной оклад и все виды доплат, надбавки и поощрительные выплаты к должностным окладам и ставкам предельными размерами не ограничиваются.

4.1.2. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

4.1.3. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику работодателем, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда работников Института.

4.1.4. Доплата работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

4.1.5. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

4.1.6. Работникам, работа которых связана с разъездным характером работы, работодатель оплачивает проездные билеты по представлению руководителя структурного подразделения на основании приказа ректора.

4.2. Стимулирующие выплаты.

4.2.1. Работникам в соответствии с Положениями, указанными в п. 4.1., могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые используются в качестве

стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

4.3. Организация оплаты.

4.3.1. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в Институте устанавливается срок выплаты заработной платы (аванс - не позднее 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - не позднее 05 числа следующего за расчетным месяцем).

4.3.2. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником лицевой счет, который работник указывает в заявлении.

4.3.3. Бухгалтерией Института выдаются каждому работнику ежемесячно расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;
- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;
- иные виды выплат;
- налоги и прочие удержания.

4.3.4. Все виды компенсационных выплат, предусмотренные законодательством РФ, выплачиваются в соответствии с требованиями законодательства РФ.

4.3.5. По всем видам оплаты труда из заработной платы работника не может быть вычтено более 50% начисленной месячной заработной платы.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и представитель работников считают первоочередной задачей обеспечение работникам нормальных и безопасных условий труда, соответствующих государственным нормам требований охраны труда в процессе образовательной, научно-педагогической и иной деятельности в Институте.

5.2. Работодатель обязуется выполнять требования трудового законодательства РФ, в том числе:

- обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья, материалов;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах, включать в состав комиссий по приему при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Института представителей структурных подразделений, в том числе представителей работников.

5.3. Замечания представителей структурных подразделений и Представителя работников о нарушениях условий труда являются обязательными для их рассмотрения и устранения работодателем.

5.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать ПВТР и трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Института и работников, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно

информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

5.5. Работодатель и представитель работников в целях сотрудничества по охране труда могут создавать совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия совместно с представителями структурных подразделений не реже одного раза в квартал проводит обсуждение состояния дел по охране труда.

5.6. Мероприятия по охране труда.

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

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

5.6.3. Работодатель проводит специальную оценку условий труда рабочих мест, ознакомляет работников с результатами специальной оценки условий труда и реализует мероприятия по улучшению условий труда работников.

5.6.4. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществляет без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, систематически проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Института в соответствии с Постановлением Минтруда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации», требованиями «Положения о системе управления охраной труда СГТИ».

5.6.5. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами.

5.6.6. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) работодатель руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, введенными в действие Постановлением Министерства здравоохранения РФ № 118 от 03.06.2003 г.

5.7. Представитель работников обязуется:

- способствовать реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий;

- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдению нормативных актов в области охраны труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Института и безопасной работы оборудования;

- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

5.8. Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций.

5.8.1. Работники Института обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Институте.

5.8.2. Работодатель проводит плановые работы и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения учебных помещений (аудиторий).

5.8.3. Работники обязаны неукоснительно выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудования систем пожарной безопасности и охранно-пожарной сигнализации.

5.8.4. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

5.8.5. Работники Института обязаны изучать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, активно участвовать в проводимых тренировках по гражданской обороне (Федеральный закон от 21.12.94 г. №68 «О защите населения и территорий от ЧС природного

и техногенного характера»).

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Работодатель и представитель работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Института.

6.2. Медицинское обслуживание.

6.2.1. Работники Института проходят предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.2.2. В институте работодатель выделяет помещение для нахождения медицинского работника для оперативного решения вопросов предоставления медицинской помощи работникам медицинским персоналом.

6.3. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

6.3.1. Работодатель и представитель работников проводят культурно-массовую работу:

- организуют для работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещения музеев, выставок;
- поддерживают проведение творческих конкурсов и конференций.

6.3.2. Институт может проводить спортивные мероприятия между структурными подразделениями с награждением победителей.

6.3.3. Работодатель и представитель работников обязуются:

- участвовать в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников;
- организовывать закупку призов и наград для победителей спортивных соревнований;

6.4. Поддержка молодых научно-педагогических работников:

6.4.1. Работодатель обеспечивает научно-педагогическим работникам Института возможность опубликования научных статей и научно-методических материалов в изданиях, необходимых для защиты ученых степеней кандидата и доктора наук, а также оказывает иную помощь в оформлении завершенных кандидатских и докторских диссертаций.

6.4.2. Работодатель прикрепляет работников к соответствующим кафедрам Института для работы над подготовкой и защитой кандидатских и докторских диссертаций.

6.4.3. Работодатель привлекает молодых научно-педагогических работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов с вузами России.

6.5. Разное.

6.5.1. Представитель работников участвует в организации и проведении Институтom следующих мероприятий по реализации положений настоящего Коллективного договора:

- в заключении договоров на медицинское обслуживание;
- в организации физкультурно-оздоровительной работы и поддержки участия спортивных команд Института в районных, городских, республиканских и международных соревнованиях;
- в проведении консультаций работников по вопросам социальной защиты работников;
- в развитии связей с российскими и зарубежными вузами, в том числе стран СНГ.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. Работодатель и представитель работников обязаны соблюдать Коллективный договор.

7.2. Работодатель и представитель работников обязуются:

- регулярно проводить контроль за выполнением Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон;

- содействовать работодателю в обеспечении эффективной деятельности Института, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в

коллективах структурных подразделений.

7.3. Работодатель и представитель работников обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении условий Коллективного договора.

7.4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель учитывает мнение Представителя работников при принятии следующих решений:

- об отмене режима неполного рабочего времени;
 - о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
 - о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
 - об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - об установлении различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
 - о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Института (ст. 190 ТК РФ);
 - об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).
- Представитель работников включается в состав Ученого совета Института, аттестационных комиссий.

7.5. Представитель работников, используя свою организационную структуру, знакомит работников:

- с Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, Коллективным договором;
- с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

8.1. Работодатель предоставляет представителю работников для ведения его деятельности (ст. 377 ТК РФ):

- необходимые нормативные правовые документы, доступ к правовой системе «Консультант» и «Гарант»;
- зал Ученого совета для заседаний по согласованному с ректором графику;
- места для информации на стендах Института.

8.2. Представитель работников пользуется всеми правами, предусмотренными Коллективным договором для работников Института.

8.3. Представитель работников содействует работодателю в организации и проведении субботников по благоустройству территории Института.

8.4. Работодатель и руководители структурных подразделений Института:

- не препятствуют представителю работников Института в посещении им структурных подразделений Института для реализации уставных задач и предоставленных им трудовым законодательством РФ прав;
- предоставляют представителю работников Института информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- оказывают помощь и проводят линию на обеспечение и укрепление социального партнерства.