



РГБУ «Карачаево-Черкесский ордена «Знак Почета» институт гуманитарных исследований при Правительстве КЧР»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023-2026 годы



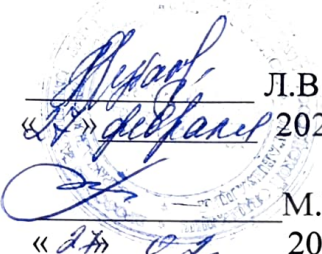
От работодателя:

И.о. директора


Е.А. Шербина
«27» 2023 г.


От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации


Л.В. Кубанова
«27» 2023 г.

М.Б. Шенкао
«27» 2023 г.


Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития КЧР

Регистрационный №  от « 01 » марта 2023 года

Министр:  Р.А. Шаков



2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договора:

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключается между работниками, в лице уполномоченных в установленном порядке Представителей – Председателя профсоюзного комитета учреждения Кубановой Лианы Владимировны, именуемой в дальнейшем Профком, и Шенкао Маргариты Башировны, действующей на основании протокола собрания трудового коллектива от 12.01.2022 № 1, именуемой в дальнейшем Представителем трудового коллектива, и Работодателем в лице и.о. директора Щербины Е.А., действующей на основании Устава, в дальнейшем именуемого Работодатель.

1.2. Предмет договора:

договор регулирует социально-трудовые отношения между работниками Института и Работодателем, устанавливает согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот на основе взаимных интересов.

Целями настоящего договора являются:

- создание системы социально-трудовых отношений в Институте, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников, по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, пожарной безопасности и т.п.;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Коллективный договор заключен на основании действующих норм, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Конституции Карачаево-Черкесской Республики, а также в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК), Федеральном законе от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», постановлении Министерства труда РФ от 21.08.1998г. №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», постановлении Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» и иных нормативных правовых актах».

1.4. Статьи Договора не могут ограничивать трудовые права или ухудшать условия труда, устанавливаемые трудовым законодательством РФ.

1.5. Договор распространяется на всех без исключения работников Института, имеющих трудовой договор. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией либо избрать своего представителя.

1.6. Договор утверждается на собрании работников Института сроком на три года и действует с момента его подписания сторонами. Подписанный сторонами Договор, приложения к нему и протоколы разногласий в семидневный срок направляются Работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

В течение срока действия Договора, в него, на основе взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников Института.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При возникновении условий, требующих дополнения Договора, заинтересованная сторона вносит в соответствии с действующим законодательством представление о начале переговоров.

1.8. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора, вступить в переговоры для принятия нового Договора, при этом действие настоящего Договора продлевается до подписания нового Договора или на очередные три года.

2. Социальное партнерство в сфере труда.

2.1. Система социального партнерства основана на принципах, установленных ТК РФ.

Основные принципы социального партнёрства:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.

С целью повышения эффективности работы Института, устранения конфликтных ситуаций Работодатель, Профком и Представитель трудового коллектива договорились взаимно консультироваться по этим вопросам до принятия по ним окончательного решения.

2.2. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1. переговоров сторон по подготовке проектов соглашений, коллективного договора, дополнений и приложений к нему и их заключению, совместной разработке институтских положений;

2.2.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников Института;

2.2.3. участия представителей работников в управлении Институтом в порядке, определённом действующим законодательством и Уставом учреждения;

2.2.4. участия представителей работников Института в досудебном разрешении трудовых споров;

2.2.5. совместной выработки мер по совершенствованию работы социальной сферы Института, представления работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

2.2.6. взаимного обмена информацией, затрагивающей экономическое положение Института, трудовые права и гарантии работников Института, изменение правовой базы

настоящего Договора.

Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

– принимать локальные акты с учётом мнения профсоюзного комитета в пределах его полномочий.

2.3. Работодатель и работники договорились зафиксировать полномочия Профкома Института.

2.3.1. Профком работников Института:

– рассматривает положения, регламентирующие оплату и условия труда работников Института;

– представитель Профкома Института принимает участие в распределении стимулирующих выплат, вносит предложения при распределении премиального фонда и оказании материальной помощи;

– избирает представителей от работников Института по заявлению не членов профсоюза в случае делегирования полномочий в комиссию по трудовым спорам и заслушивает отчеты об их работе;

– рассматривает другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Института и условия их труда;

– представляет интересы работников Института по заявлению не членов профсоюза в случае делегирования полномочий при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении коллективного договора;

– подписывает в лице своего Председателя коллективный договор;

– осуществляет оперативный контроль над выполнением коллективного договора.

Обязательства работников института:

– добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с должностными обязанностями;

– выполнять поручения руководителя КЧИГИ;

– нести ответственность за выполнение госзадания, оригинальность работы по исследуемой теме, сроки и качество выполнения;

– соблюдать требования Устава РГБУ КЧИГИ, Правила внутреннего трудового распорядка института, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

– признавать и соблюдать права института на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебной деятельности;

– создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

– бережно относиться к имуществу Работодателя;

– принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

– соблюдать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок

хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Основные формы участия работников в управлении организацией:

2.4.1. учет мнения Профкома и Представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Договором;

2.4.2. обсуждение полугодовых, годовых отчетов заместителей директора, заведующих отделами перед расширенным Ученым советом КЧИГИ о служебной деятельности, вся отчетная информация вывешивается в Интернете на сайте Института;

2.4.3. получение Профкомом, представителями профсоюзной организации, информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе, о:

- структурных преобразованиях, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;

- профессиональной подготовке, повышении квалификации работников Института, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;

- других вопросах, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными и республиканскими законами, учредительными документами организации и настоящим Договором, касающихся полномочий профсоюза.

2.5. Права работников Института на участие в управлении могут осуществляться и в иных формах, определенных действующим законодательством, Уставом Института, локальными актами и настоящим Договором.

2.6. Стороны договорились:

- один раз в год информировать руководителей отделов и представителей Профкома и трудового коллектива о наличии фонда экономии заработной платы;

- объем затрат, направляемых на охрану труда, устанавливать с учетом мнения Профкома в пределах средств, выделенных Учредителем;

- согласовывать с Профкомом положения, касающиеся условий и оплаты труда работников, а также вопросов социальной поддержки работников Института в части полномочий профкома.

2.7. Работодатель и Профком обязуются вносить предложения об изменениях, дополнениях в действующие Положения в соответствии с изменениями законодательства по социально-трудовым вопросам, и предоставлять другой стороне мотивированные ответы в течение месяца.

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для достижения общих целей – повышения уровня жизни работников Института, социально-экономического развития Института, преодоления кадрового кризиса, стороны договорились:

3.1.1. Общая численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, количество научных сотрудников должны соответствовать штатному расписанию, утвержденному Учредителем.

Работники института в своей производственной деятельности руководствуются Уставом института, должностными обязанностями и квалификационными характеристиками руководителей и работников КЧИГИ, Правилами внутреннего распорядка, решениями Учёного совета, приказами директора, трудовым договором и

ными локальными актами.

3.1.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и институтом оформлять следующим образом:

– для **научного персонала** – конкурсный отбор претендентов на вакансии, затем – заключение трудового договора;

– для **научно-вспомогательного персонала КЧИГИ** – путём заключения трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Научные работники через каждые 5 лет обязаны пройти аттестацию на предмет соответствия или несоответствия занимаемой должности. Результаты работы аттестационной комиссии доводятся до сведения директора, который издаёт приказ о возможности дальнейшего использования работника. В случае несоответствия работника занимаемой должности, данная должность объявляется вакантной и в установленном порядке проводится конкурс на её замещение.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КЧИГИ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим Коллективным Договором.

3.1.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником.

3.1.6. При поступлении на работу в Институт до подписания трудового договора каждый сотрудник должен быть ознакомлен (под роспись) со следующими документами:

условиями трудового договора по соответствующей должности;

квалификационными требованиями по соответствующей должности;

Уставом Института;

настоящим Договором;

Правилами внутреннего трудового распорядка Института;

Положением об этике и служебном поведении работников.

3.1.7. Принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодежи, не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест.

3.1.8. Разработать стратегию социально-экономического развития КЧИГИ, содействовать увеличению объема средств на финансирование научных исследований.

3.1.9. Научным сотрудникам КЧИГИ предоставить право работать по совместительству без ограничения сферы деятельности и без ущерба основной работе.

3.1.10. При проведении плановой научной экспедиции в пределах КЧР работнику разрешить пользование имеющимися в институте техническими средствами.

3.1.11. Осуществлять финансирование научных командировок и экспедиций при наличии средств на указанные цели.

3.2. Работодатель:

3.2.1. защищает интересы работников и обеспечивает реализацию полномочий Профкома работников Института, способствует созданию благоприятных трудовых

отношений в Институте;

при получении официальной информации о сокращении или ликвидации научных подразделений сообщает в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации. Представителю трудового коллектива, заведующим отделами, в сроки, определённые ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 8 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном ТК РФ;

3.2.2. обеспечивает своевременное составление плановой работы Учреждения и организацию контроля над выполнением госзадания;

3.2.3. организывает труд работника в соответствии со специальностью и производственной квалификацией каждого;

3.2.4. обеспечивает необходимые условия для высокопроизводительного труда, связи и интернета;

3.2.5. изыскивает средства для улучшения условий труда и финансирования мероприятий по охране труда в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности КЧИГИ;

3.2.6. оперативно доводит до сотрудников Института информацию о проведении конкурсов на финансирование научных исследований различными организациями и фондами, в том числе и международными;

3.2.7. обеспечивает прозрачность средств фонда экономии заработной платы.

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы;

3.3.2. осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.3.3. осуществлять контроль охраны труда в учреждении;

3.3.4. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

3.3.5. осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков;

3.3.6. содействовать реализации коллективного договора, недопущению социальной напряженности в трудовом коллективе;

3.3.7. доводить до сведения членов профсоюза информацию о деятельности Карачаево-Черкесского профсоюза работников образования и науки;

3.3.8. осуществлять контроль и защиту прав и гарантий работников Института в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости работников, их увольнения, охраны труда и экологии, социального и медицинского страхования, предоставления льгот и компенсаций.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники института имеют право повышать свою научную квалификацию. С этой целью дирекция института осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов научных отделов и иных структурных подразделений, с учётом имеющихся средств. При этом учитываются решения Учёного совета о формах и продолжительности повышения квалификации (аспирантура, докторантура, стажировка, соискательство, творческий отпуск, семинар, командировки и др.). В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации за пределы КЧР, оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ), в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Состав и формирование заработной платы.

Заработная плата включает в себя: оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент к окладу, компенсационные выплаты (доплата за ученую степень и ученое звание, другие доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, доплата за стаж научной работы), предусмотренные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ, КЧР, локальными актами Института и настоящим Договором.

5.2. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

– Майских Указов Президента РФ (Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»);

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– приказа Минздрава РФ от 03.07.08. № 305-Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников научных исследований»;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационных характеристик для научных работников и руководителей, утверждаемых распоряжениями вышестоящих органов власти;

– Постановления Правительства КЧР от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики»;

– «Положения о системе оплаты труда работников РГБУ «Карачаево-Черкесский ордена «Знак Почета» института гуманитарных исследований при Правительстве КЧР».

– настоящего Договора.

5.3. Размер заработной платы, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, зафиксированные в трудовом договоре, является

гарантированным уровнем оплаты труда работника и может быть изменен только по письменному согласию сторон трудового договора.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников РГБУ «Карачаево-Черкесский ордена «Знак Почёта» института гуманитарных исследований при Правительстве КЧР», по согласованию с Профкомом. Премирование сотрудников осуществляется по решению руководителя, в пределах фонда оплаты труда, на основании ходатайств заведующих соответствующими отделами.

5.5. Выплата заработной платы.

Работодатель обязуется:

5.5.1. в соответствии с Постановлениями Правительства КЧР проводить индексацию должностных окладов. Своевременно информировать коллектив КЧИГИ о соответствующих нормативных и законодательных актах Правительства КЧР;

5.5.2. проводить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, установив сроки ее выплаты – до 30 текущего месяца и до 15 числа, следующим за отчетным месяцем.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии с ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до момента выплаты задержанной суммы. В этом случае Работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере двух третей среднего заработка за весь период задержки заработной платы;

5.5.3. выплачивать зарплату за первую половину месяца (аванс) в размере не менее 40% от месячной зарплаты;

5.5.4. выдавать ежемесячно работникам Института расчётный лист с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей к выплате;

5.5.5. предоставить Профкому право получения информации о расчетах заработной платы работников в случае возникновения трудовых споров по письменному заявлению работника;

5.5.6. Администрация доводит до сведения коллектива информацию о расходовании средств, поступающих в институт от реализации изданной литературы, спонсоров, попечителей, а также всех видов внебюджетной деятельности КЧИГИ.

5.6. Условия оплаты труда:

5.6.1. каждого вновь принимаемого работника знакомить с порядком и условиями оплаты его труда;

5.6.2. издавать приказы, касающиеся изменений условий и оплаты труда работников, с учетом мнения Профкома в пределах его полномочий;

5.6.3. ежегодно информировать коллектив о средней заработной плате по категориям работников (администрация, научные сотрудники, научно-помощательский персонал).

5.7. Работодатель и Профком договорились:

5.7.1. выплата заработной платы работникам Института осуществляется через банк с помощью пластиковых карт или переводом денег на счет, указанный сотрудником;

5.7.2. выплаты стимулирующего характера работникам Института (доплаты и надбавки стимулирующего характера, материальная помощь, а также премии) производятся на основании действующих в Институте положений;

5.7.3. работа в выходные и праздничные дни, по инициативе Работодателя, возможна лишь в случаях и с ограничениями, предусмотренными законодательством. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется оплатой в двойном размере;

5.7.4. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере;

5.7.5. при заключении трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору с работником о совмещении профессий и должностей, в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника, производится доплата к основной зарплате, устанавливаемая по взаимному соглашению сторон с первого дня совмещения должностей. Размер доплат устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей;

5.7.6. время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100% от средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников Института определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми директором по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

6.2. Продолжительность рабочего времени работников Института составляет 40 часов в неделю. В случаях, предусмотренных законодательством, для работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Рабочее время с 9.00 до 18.00, перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

6.3. Учитывая специфику работы и в целях оптимизации ведения научно-исследовательской работы, для всех категорий учёных Института предоставляется возможность для работы вне Института (в архивах, библиотеках, дома) 2 творческих дня с обязательным присутствием на рабочем месте 3 дня.

6.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.5. Работа в праздничные и выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному

распоряжению директора и оплачивается в двойном размере. По желанию, работнику может быть предоставлен один день отдыха.

6.6. Работники, допущенные к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.05.2014г. № 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук».

Соискатель уведомляет работодателя о намерении реализовать своё право на предоставление отпуска в письменной форме не позднее, чем за один год до предполагаемой даты начала отпуска. Отпуск предоставляется соискателю на основании приказа (распоряжения) работодателя.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с утверждённым графиком отпусков на соответствующий календарный период. Право на использование отпуска за первый год предоставляется по истечении шести месяцев.

6.8. В соответствии со ст. 125 ТК РФ по согласованию с администрацией работникам предоставляется право деления ежегодного оплачиваемого отпуска на части, одна часть которой составит не менее 14 дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена части отпуска денежной компенсацией осуществляется на основании соответствующего приказа руководителя учреждения.

6.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.10. Научным работникам Института, имеющим учёную степень, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением правительства РФ № 949 от 12.08.1994г. продолжительностью: доктор наук – 48 рабочих дней, кандидат наук – 36 рабочих дней. Работникам без ученой степени – 28 дней.

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков сотрудников исчисляется в календарных днях.

За каждые 3 года научно-педагогического стажа (вуз) к отпуску прибавляется 1 оплачиваемый день, их количество не должно превышать 6 дней.

6.11. Научно-вспомогательному персоналу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, к которому прибавляется 1 оплачиваемый день за каждые проработанные 3 года по профилю деятельности, их количество не должно превышать 6 дней.

6.12. Согласно действующему законодательству, работающим инвалидам к отпуску прибавляется два дополнительных дня (часть 4 ст. 23 ФЗ № 181 от 24.11.1995г.);

– согласно ст. 95 ТК РФ работникам-инвалидам I - II группы установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю;

– на основании ст. 128 ТК РФ работающий инвалид имеет право на

предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.14. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется режим неполного рабочего дня, в соответствии со ст. 93 ТК РФ, с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается».

6.15. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются:

– донорам в соответствии с действующим законодательством.

6.16. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не проработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом. В случае, если работник не отработал полученные авансом отпускные и расторгает трудовой договор, он обязан возместить Институту неотработанную сумму отпускных.

6.17. Продление, перенесение, отзыв из отпуска должно производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.18. Сотрудникам, по их письменному заявлению решением работодателя, может быть установлен индивидуальный режим работы (начало, окончание рабочего времени) с обязательным сохранением общей продолжительности рабочего дня.

7. ОХРАНА ТРУДА

Основные обязанности Работодателя в области охраны труда:

7.1. Работодатель, исходя из реальных возможностей, обеспечивает необходимые условия труда для сотрудников:

- предоставляет рабочие помещения, соответствующие требованиям охраны труда условиями, обеспечивает оргтехникой и канцелярскими принадлежностями;
- обеспечивает сотрудников надлежащими телефонной связью и интернетом.

7.2. Работодатель обязан:

- предусмотреть в плане финансово-хозяйственной деятельности Института необходимые средства для обеспечения мероприятий по охране труда;
- с целью обеспечения мероприятий по охране труда создать постоянную комиссию при участии представителей Профкома, администрации, хозяйства;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования; пожарную безопасность, электробезопасность помещений Института;
- организовать контроль состояния условий труда на рабочих местах;
- содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещения Института, для чего: обеспечивать параметры воздушной среды, освещённости, шума на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями;
- обеспечивать установленный правовыми нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с нормами СанПиН;
- в случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с нормами СанПиН;
- обеспечить совместно с Профкомом наличие аптечки с минимумом медицинских препаратов для оказания скорой медицинской помощи работникам Института;
- обеспечить правовую защиту работников, получивших на производстве увечье в связи с несчастным случаем;
- в установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работником;
- выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.3. Профком имеет право:

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Коллективным договором и Положением о комиссии по охране труда (контроль охраны труда осуществляется комиссией по охране труда в составе представителей администрации, хозяйства и профкома);
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на работе;
- защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе по письменному заявлению работника.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж по охране труда, по приёмам оказания первой помощи пострадавшим на работе.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

8.1. Увольнение работников учреждения в связи с сокращением штатов производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.82 ТК РФ)

производить с учётом мотивированного мнения профкома.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию права на труд.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации (помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ) имеют также:

- лица предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, в порядке определенном ст. 261 ТК РФ.

8.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

8.3.3. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест работников института, нарушения правовых гарантий работников. Стороны заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству высвобождаемых работников с выплатами гарантийных сумм, предусмотренных ТК РФ.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель и профком способствуют обеспечению всех нуждающихся местами в детских учреждениях.

9.2. Директор обязуется осуществлять обязательное медицинское страхование работников института.

9.3. Для работающих женщин, дети которых идут в первый класс школы, первое сентября считать выходным днём, оплачиваемым за счёт средств фонда оплаты труда.

9.4. Оказывать материальную помощь всем категориям работников Института в размере 15 000 руб. в случае смерти ближайших их родственников (отец, мать, муж, жена, дети), при наличии денежных средств, по заявлению работника.

9.5. Администрация вправе начислять премиальные из фонда экономии заработной платы в течение года по итогам выполнения работниками госзадания, при наличии денежных средств.

9.6. Работников с высокой производительностью труда и квалификацией, по итогам выполнения госзадания, за период, предшествующий юбилейной дате, при достижении стажа работы в КЧИГИ 25, 35 и 45 лет поощрять единовременной выплатой в размере 10 000 руб., при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, по их заявлению.

9.7. Оказывать материальную помощь из фонда экономии заработной платы (при наличии денежных средств), по заявлению работника:

научным работникам Института при защите диссертаций в размере: кандидатской – 10 000 руб.; докторской – 15 000 рублей;

всем сотрудникам Института по достижению возраста 50 лет и, впоследствии, каждые 5 лет – 15 000 руб.

9.8. Сотрудникам института оказывать поощрительную премию из фонда экономии заработной платы в размере 5000 рублей за активную научную деятельность: участие в научных конференциях и круглых столах, общественно-значимых мероприятиях; публикации научных монографий, изданных за счёт средств автора; высокую публикационную активность; экспертную деятельность, при наличии денежных средств.

9.9. В связи с другими особыми обстоятельствами – до 10 000 руб., на усмотрение работодателя, при наличии денежных средств в соответствующем финансовом году.

9.10. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине пострадавшего, работнику компенсировать расходы в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Ходатайствовать перед соответствующими органами власти о присвоении почетных званий и других наград заслуженным работникам Института.

9.12. Присваивать звание «Ветеран труда КЧИГИ» согласно «Положению о звании «Ветеран труда КЧИГИ» от 20.11.2018г. №.184-а.

9.13. Работнику, нуждающемуся в лечении, при наличии назначения врача разрешается использовать 1 час в день для проведения лечебной процедуры.

10. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФКОМА

10.1. Права выборного Профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, Уставом профсоюза РФ, настоящим коллективным договором.

10.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, избранным на должность председателя (заместителя) профкома, с работниками выборных коллегиальных органов допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3. Работодатель обязан обеспечивать участие представителей Профкома в работе аттестационной комиссии.

10.4. Члены профсоюзной организации Института, согласно законодательству о профсоюзах, освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в работе выборных органов, краткосрочной профучёбы, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением заработной платы.

10.5. По согласованию с администрацией Института предоставить Профкому право пользования институтскими средствами связи и оргтехникой.

10.6. Предоставлять безвозмездно Профкому помещение для проведения мероприятий, а также возможность размещения информации в доступных для всех работников месте.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания. Договор оставлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

11.2. Работодатель и представители трудового коллектива осуществляют контроль над выполнением пунктов Договора.

11.3. О ходе выполнения условий настоящего Договора периодически, но не реже одного раза в год, доводится до сведения трудового коллектива (Администрация, Профком, Представитель трудового коллектива).

11.4. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются положения, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11.5. Работники Института уполномочивают Профком и (или) представителя трудового коллектива вносить по согласованию с администрацией изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор. Принятые изменения и дополнения к Договору считаются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью № 02.234 16 листов листов

Должность и.о. ректора 11/11/12

Подпись Черныш |



«Согласованно»

Главный правовой инспектор труда

Карачаево – Черкесской

республиканской организации

Профсоюза народного образования и

науки Р.Ф.

Кубанов А.А.

