

Утвержден
решением конференции
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников и обучающихся
ФГБОУ ВПО «АГТА»
«18» декабря 2014 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Ангарская государственная техническая академия»
на 2014-2017 годы

От имени работодателя
ФГБОУ ВПО «АГТА»

Ректор



А.В. Бадеников



От имени работников
ФГБОУ ВПО «АГТА»

Председатель
первичной профсоюзной
организации



Н.А. Титова

г. Ангарск 2014 г

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-5
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5-10
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10-16
4. ОПЛАТА ТРУДА	16-19
5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	19-21
6. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ	21-22
7. ОХРАНА ТРУДА	22-25
8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА	25-26
9. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	27-28
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	28-28
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	29-29

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Уставом ФГБОУ ВПО «АГТА», федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Ангарская государственная техническая академия» (далее - Академия), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам Академии, иные вопросы, определенные сторонами.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работники Академии в лице председателя первичной профсоюзной организации Титовой Надежды Александровны;
- работодатель в лице ректора Баденикова Артема Викторовича.

1.3. Договор не ограничивает права Академии в расширении социальных гарантий и льгот при наличии денежных средств для их обеспечения.

Договор не может снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны, заключившие настоящий Договор, строят свои взаимоотношения в духе партнерства, конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия.

1.5. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников Академии, поскольку он

уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать эффективной работе Академии присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Договор распространяется на всех работников Академии независимо от принадлежности к первичной профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.8. Работники предоставляют право выборному органу первичной профсоюзной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Академии.

1.13. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. При ликвидации академии Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения, установленным Договором, а также др. нормативными актами.

1.17. Приложения к Коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

1.18. Все последующие изменения настоящего Коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Академии реализуются в рамках утвержденного Ректором плана финансово – хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудового договора являются ректор Академии и работник. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Заключению трудовых договоров с различными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Академии, например, конкурсный отбор, выборы, утверждение в должности и т.д.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, Уставом Академии.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. 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. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст.332 ТК РФ).

Заключению трудовых договоров с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Академии.

С проректорами Академии заключается срочный трудовой договор, срок окончания которого совпадает со сроком окончания полномочий Ректора Академии.

Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях (ст.59 ТК РФ):

-на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода;

- с лицами, поступающими на работу в Академию на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка

и иными локальными нормативными актами, действующими в Академии и относящимися к трудовой функции работника.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6 Работодатель способствует привлечению ведущих научных сотрудников к преподавательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий работников в научно-исследовательской работе и опытно-конструкторских разработках.

2.7. Проректоры, руководители структурных подразделений, руководители отделов и служб, назначаются и освобождаются от должности приказом ректора Академии.

2.8. В соответствии со ст. 336 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Академии;
 - 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
 - 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ;
 - 4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 ТК РФ);
- а также в других случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- осуществлять аттестацию работников Академии, занимающих должности руководителей, специалистов и других служащих, которая проводится в соответствии с Порядком аттестации работников Академии;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

- извещать Работников об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за 2 месяца;

- устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год профессорско-преподавательскому составу, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году;

- устанавливать учебную нагрузку профессорско-преподавательскому составу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передать данную нагрузку на этот период для выполнения другим преподавателям;

- утверждать учебное расписание не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Академии устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР). ПВТР устанавливают также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Для профессорско-преподавательского состава Академии устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье, с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и определяется расписанием учебных занятий, годовым индивидуальным учебным планом преподавателя и графиком работы преподавателя, утвержденным проректором по учебной работе.

- для учебно-вспомогательного персонала кафедр и деканатов, прочего учебно-производственного персонала, работников библиотеки, младшего обслуживающего персонала - продолжительность рабочего времени устанавливается - 40 часов в неделю с одним выходным днем воскресенье;

- для административно-управленческого персонала, а также других категорий работников - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) с двумя выходными днями.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. В необходимых случаях по распоряжению ректора в порядке, предусмотренном действующим законодательством, работники Академии могут привлекаться к выполнению должностных обязанностей сверх установленного времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни, в том числе для выполнения работниками обязанностей сторожа, вахтера, электрика, слесаря-сантехника и др.

3.3. Работа по совместительству работников Академии регулируется главой 44 ТК РФ, а сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава еще и - Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаются ректором Академии. (Приложение № 1).

3.5. Учет рабочего времени в Академии производится на основании табеля учета использования рабочего времени ежемесячно, который представляется в отдел кадров, бухгалтерию ответственными за табель учета лицами.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Работникам Академии предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Глава 19 ТК РФ регламентирует порядок предоставления ежегодных отпусков. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором Академии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам из числа:

- профессорско-преподавательского состава предоставляется продолжительностью - 56 календарных дней;
- административно-хозяйственному, инженерно-техническому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу Академии продолжительность основного ежегодного отпуска - 28 календарных дней.

3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 14 закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предоставляется продолжительностью 8 календарных дней.

3.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Российской Федерации. На основании Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» Академия самостоятельно определяет перечень должностей, работников с ненормированным рабочим днем.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Академии, работодатель с согласия работника переносит отпуск на

следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.13. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной

аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.14. Работодатель предоставляет работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По заявлению работника дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован по частям, отдельно, полностью. Неиспользованный дополнительный отпуск на следующий рабочий год не переносится.

3.15. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по письменному заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3.16. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

3.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом сумма отпускных, приходящаяся на дни неиспользованного отпуска, учитывается в выплате заработной платы текущего месяца за время фактической работы, а при

предоставлении оставшихся дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном законодательством порядке.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда устанавливаются и изменяются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) примерных положений об оплате труда работников федеральных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;

ж) мнения представительного органа работников.

В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Фонд оплаты труда (ФОТ) устанавливается с учетом утвержденного Ректором штатного расписания и нормативных документов, утвержденных в Академии.

Заработная плата в Академии выплачивается два раза в месяц: за первые полмесяца - 20 числа и за вторые полмесяца - 5 числа следующего месяца. По заявлению работников Академии заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на пластиковые карты в учреждение банка.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2. Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов всех категорий работников.

4.3. Фонд оплаты труда Академии формируется за счет:

- средств федерального бюджета;
- средств, получаемых от оказания платной образовательной и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной законодательством Российской Федерации и Уставом Академии;
- целевых взносов юридических и физических лиц.

4.4. Должностной оклад и все виды доплат, надбавок и поощрительных выплат к должностным окладам и ставкам предельными размерами не ограничиваются.

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

Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

4.5. Академия самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств федерального бюджета, направляемых на содержание высшего учебного заведения, и (или) иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

4.6. Премирование работников Академии осуществляется на основании «Положения об оплате труда» (Приложение № 2) и «Положения о премировании» (Приложение № 3).

4.7. Оплата труда в Академии осуществляется с применением районного коэффициента в размере 20% и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30%.

4.8. Работодатель информирует выборный орган первичной профсоюзной организации, по его запросу, о размере фонда оплаты труда.

4.9. Каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, доплата устанавливается в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада).

4.10. Работодатель оплачивает сверхурочное работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Привлечение работников к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с письменного согласия самого работника. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с требованиями ст. 152 ТК РФ.

4.12. В целях усиления социальной защищенности работников Академии работодатель проводит повышение должностных ставок (окладов) в соответствии с порядком, установленным федеральными законами и постановлениями

Правительства РФ по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (индексация фонда оплаты труда).

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Предварительно согласованные с каждым из зав. кафедрами педагогическая нагрузка и штатное расписание профессорско-преподавательского состава на следующий учебный год доводятся администрацией до сведения преподавателей кафедр до конца текущего учебного года.

Увольнение работников по инициативе администрации по пункту 2 части 1 ст. 81 ТК РФ осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. В случае предстоящего сокращения численности или штата работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

5.3. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

5.4. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, при сокращении численности работников работодатель обязуется:

- выплатить высвобождаемым работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохранить за высвобождаемыми работниками средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- сохранить за уволенными работниками средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- обеспечить высвобождаемым работникам приоритетное предоставление вакантных рабочих мест в подразделениях Академии, для чего временно приостанавливает наем новых работников аналогичной квалификации.

5.5. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

5.6. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

5.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Работники направляются для повышения квалификации при наличии денежных средств, поступающих из федерального бюджета на эти цели.

5.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, в соответствии с положениями статей 173-177 ТК РФ.

5.9. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сотрудникам Академии осуществляется в соответствии с действующим законодательством и предоставлением Министерством образования и науки Российской Федерации Субсидии на иные цели (целевой субсидии – «Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

6. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ.

6.1. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.3. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются постановлениями Правительства РФ и ТК РФ.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских

осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель:

- разрабатывает инструкции по охране труда и проводит ознакомление работников с требованиями по охране труда;

- создает и организует работу комиссии по охране труда;

- организует обучение уполномоченных лиц по охране труда;

- обеспечивает расследование и учет (в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- уметь и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации Академии:

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма в Академии, а также в разработке нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности;

- представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

- проводит разъяснительную работу среди членов первичной профсоюзной организации о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В целях обеспечения социальной защиты работников Академии и социального страхования работников

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств бюджетных и средств от приносящей доход деятельности, целевых поступлений от предприятий, организаций, частных лиц и других средств, в том числе, направленных на оплату труда.

8.2. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Академии создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и работников Академии, которая рассматривает вопросы оздоровления работников, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

8.3. Выплачивать работникам пособия в случаях и в размерах, определенных законодательством РФ.

8.4. Выплачивать работникам ежемесячные надбавки за вредные условия труда в размере от 4-10% от должностного оклада.

8.5. Оказывать материальную помощь в соответствии с «Положением о материальной помощи», принятым решением Ученого совета Академии (Приложение № 4).

8.6. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.

8.7. Проводить совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации культурно-массовые мероприятия с работниками Академии (праздничные вечера, встречи ветеранов, чествование юбиляров и т.п.).

8.8. Работодатель обязуется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, и др. наградами.

Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право, согласно действующему законодательству, запрашивать информацию о расходовании средств фонда социального страхования.

ВЫБОРНЫЙ ОРГАН

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.9. Осуществлять регулярный общественный контроль за работой пунктов приема пищи Академии, за качеством, ассортиментом блюд, ценами на продукты питания.

8.10. Разрабатывать совместно с администрацией план мероприятий по организации летнего детского отдыха, отдыха работников Академии.

8.11. Выделять денежные средства первичной профсоюзной организации для оказания материальной помощи работникам Академии, для организации летнего детского отдыха, отдыха работников Академии, на проведение вечеров и т.д.

9. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права выборного органа первичной профсоюзной организации Академии и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Уставом Академии, отраслевым соглашением, коллективным договором, другими нормативными актами.

9.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствует созданию первичной профсоюзной организации;

- принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- ведет коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;

- создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями;

- предоставляет безвозмездно необходимые помещения для работы выборного органа первичной профсоюзной организации и для проведения собраний работников, а также средства связи и оргтехники;

- предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- не препятствует представителям выборного органа первичной профсоюзной организации посещать помещения Академии, в которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в день получения зарплаты, при наличии личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации, ежемесячные удержания профсоюзных взносов из заработной платы работников. Не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

- освобождает от работы с выплатой среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в работе заседаний различных профсоюзных органов, съездов, и т. д.;
- способствует предотвращению коллективных трудовых споров и своевременному их разрешению в случаях возникновения;
- не препятствует работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- несет ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляется уполномоченными представителями сторон Договора, соответствующими органами по труду.

10.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Выполнение Договора рассматривается ежегодно на конференции трудового коллектива Академии. Заслушивается отчет представителей обеих сторон, подписавших Договор.

10.3. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

10.4. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

11.2. Интересы сторон, отраженные в Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий обязательств по Договору.

11.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по Договору, либо изменить их.

11.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации и Работодатель в течение 10 дней после заключения Договора доводят его содержание до сведения всех работников академии.

11.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.6. Все Приложения, указанные в Договоре, являются его неотъемлемой частью.

11.7. Коллективный договор утвержден на конференции научно-педагогических работников, а также представителей других категорий работников и обучающихся Академии.