

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Альмухаметов Ильмар Разинович
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 31.05.2024 16:02:01
Уникальный программный ключ:
5c40dd1ca2d924f372ffcd2048da9b4d77fd60ea

Филиал ГКУ РЦЗН по Кировскому району города Уфы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
27 мая 2024 г.
Регистрационный номер 37
Подпись (Якубов.Р.)

«Согласован»
Республиканская организация Башкортостана
Общероссийского профсоюза работников культуры
Регистрационный № 6
«17» № 2024 г.
Председатель Кузьменко А.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исамагилова»

на 2024-2027 годы

Представитель работодателя:

Представитель работников:

И.о. ректора

Представитель первичной профсоюзной организации

Ильмар Разинович Альмухаметов
И.П.
2024 год

А.Т.Петренко
2024 год

Утвержден на общем собрании (конференции)
работников Уфимского государственного
института искусств им. Загира Исамагилова
«09» апреля 2024 год

Уфа 2024г.

Содержание

1.	Общие положения.....	стр.3
2.	Права и обязанности сторон.....	стр. 4
3.	Трудовой договор	стр.8
4.	Нормирование труда. Рабочее время и время отдыха.....	стр.9
5.	Оплата труда.....	стр.14
6.	Охрана труда.....	стр.17
7.	Особенности условий труда женщин и молодежи.....	стр.23
8.	Содействие занятости работников.....	стр.24
9.	Социальные гарантии и компенсации работникам.....	стр.25
10.	Защита прав работников. Решение трудовых споров.....	стр.28
11.	Взаимодействие сторон. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	стр.29
12.	Контроль за выполнением коллективного договора.....	стр.30
13.	Заключительные положения.....	стр.31
14.	Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка».....	32
15.	Приложение №2 «Положение об оплате труда»	66
16.	Приложение №3 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»	
17.	Приложение №4 Положение о премировании.....	

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова» (далее – Институт).

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами Договора являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова» в лице исполняющего обязанности ректора Альмухаметова Ильмара Разиновича (далее – Работодатель);

Работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова» в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Петренко Алсу Тимерзагитовны (далее – Работники).

1.2 Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3 Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Института.

1.4 Настоящий Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий Договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.5 Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников (далее – Профсоюз) или по согласованию с ним. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6 При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза

членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1%. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

1.7 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных Работников в размере 1%.

1.8 Работодатель признает Профсоюз представителем Работников Института, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Договора, кроме того, каждый сотрудник имеет право самостоятельно быть представителем своих прав и законных интересов.

1.9 Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе Института в рамках своих правовых полномочий.

1.10 При выполнении Работодателем соответствующих условий настоящего Договора в период действия настоящего Договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм настоящего Договора (абзац 15 ст. 41 ТК РФ).

2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Работодатель имеет право:

- в полном объеме осуществлять управление Институтом в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и Уставом;
- самостоятельно определять структуру Института, формировать штатное расписание, распределять должностные обязанности сотрудников Института в соответствии с действующим законодательством;
- самостоятельно устанавливать систему оплаты труда Института по согласованию с Профсоюзом, в том числе устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам, устанавливать порядок и размеры стимулирующих выплат, премий;
- контролировать выполнение функциональных обязанностей Работниками, соблюдения ими должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Института.

2.2 Работодатель обязан:

- осуществлять свою деятельность в рамках законодательства Российской Федерации, Республики Башкортостан и Устава;
- осуществлять деятельность в рамках должностных полномочий и структуры управления, определенных Уставом;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором (абз. 13 ст. 22 ТК РФ);

– обеспечивать Работникам право голоса при рассмотрении вопросов, затрагивающих жизненные интересы членов трудового коллектива, свободного высказывания своего мнения;

– соблюдать профессиональную этику;

– способствовать повышению профессионального мастерства педагогических работников и иных сотрудников Института в различных формах: индивидуальное обучение (самообразование), участие в работах семинаров, конференций, конкурсов, мастер-классов, курсов повышения квалификации, организованных кафедрами (структурными подразделениями) Института и за ее пределами; стажировки, курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в учебных заведениях культуры и искусства России или зарубежных стран; обучение в аспирантуре, ассистентуре-стажировке, подготовка диссертации, участие в российских и международных научных и творческих форумах и т. д.

– контролировать своевременную выплату заработной платы, принимать все меры по недопущению задержек выплаты заработной платы;

– оказывать социальную помощь работникам в случае сокращения штата работников.

2.3 Работники Института имеют право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

– участие в управлении Института в порядке, определяемом Уставом Института и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Института, в том числе через Ученый совет и Профсоюз;

– обжалование приказов и распоряжений Работодателя в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

2.4 Педагогические работники, помимо вышеуказанного, пользуются следующими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельной учебной дисциплины (модуля), курса, практики;

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ дисциплин (модулей), курсов, практик, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Института, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

11) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

12) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

13) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.5 Работники обязуются:

- соблюдать Устав Института, правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, трудовую и гражданскую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата и сплоченности коллектива Института;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

- соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;

- своевременно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

- постоянно совершенствовать свой профессионализм;

- бережно относиться к имуществу Института ;

- правильно и по назначению использовать для работы оборудование, технические средства и другое имущество Института, нести в установленном порядке ответственность за его утрату и порчу.

Наряду с вышеуказанными обязанностями педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного, творческого и научного процессов;

- формировать у обучающихся профессиональные качества и развивать творческие способности, инициативу и самостоятельность;

- соблюдать нормы педагогической этики в любых формах общения с обучающимися.

В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация (ст. 332 ТК РФ).

Аттестация педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию таких работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями.

3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Институте правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами Трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.2 Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Все изменения, дополнения к трудовому договору выполняются в письменной форме и также подписываются Работодателем и Работником.

Трудовой договор является правовым основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3 Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен срочный трудовой договор.

3.4 Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.5 Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

3.6 Не проводится конкурс на замещение:

должностей декана факультета и заведующего кафедрой (ст. 332 ТК РФ);

должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

3.7 При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника,

относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.8 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.9 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, изменение числа групп или количества обучающихся студентов, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы Института, изменение образовательных программ и т.п.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Институте 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.

3.10 Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации, по сокращению численности или штата работников организации, по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения Профсоюза.

3.11 Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора с работником устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Института (Приложение №1).

4 НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Рабочее время

4.1.1 Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Института.

4.1.2 Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) в соответствии локальными нормативными актами, регламентирующие нормы труда профессорско-преподавательского состава. Для руководящих и других работников Института устанавливается 40 – часовая продолжительность рабочего времени в неделю.

Для профессорско-преподавательского состава норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет не более 900 часов в год .

Продолжительность рабочего времени для концертмейстеров составляет не более 24 часов в неделю (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре") согласно локальным нормативным правовым актам, регламентирующим норму труда концертмейстеров.

4.1.3 Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

4.1.4 Расчет и планирование учебной годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава Института производится исходя из норм времени на основные виды работ профессорско-преподавательского состава, принятых Ученым советом и утвержденных ректором Института.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

4.1.5 Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для обеспечения бесперебойности учебного процесса Работодатель вправе устанавливать для отдельных категорий работников Института иной график рабочего времени: сменный график рабочего времени, 6-дневную рабочую неделю при соблюдении требований действующего законодательства, установление дней дежурства в соответствии с утвержденным графиком.

4.1.6 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

в) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

4.1.7 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

а) беременной женщины;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

4.1.8 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в ч. 2 ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

4.1.9 В случаях, предусмотренных в ч.2 ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, беременные женщины должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение к сверхурочным работам осуществляется по письменному распоряжению руководителя структурного подразделения, Работодателя, с последующим изданием Работодателем соответствующего приказа.

4.1.10 Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда (Приложение №2).

4.1.11 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.2 Время отдыха, отпуска.

4.2.1 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не

позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

4.2.2 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Часть ежегодного, оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.2.3 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При задержке выплаты по соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на соответствующее количество дней задержки.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.2.4 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.5 Правом на использование отпуска за первый год возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.2.6 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2.7 Сотрудникам Института из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за добросовестный труд при непрерывном стаже работы в Институте: от 5 до 10 лет – 2 календарных дня, от 11 до 20 лет – 5 календарных дней, от 21 и более – 9 календарных дней.

4.2.8 Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в случае:

- регистрации брака – 3 рабочих дня;

- смерти близкого родственника – 3 рабочих дня;
- при необходимости ухода за больным членом семьи, когда листок нетрудоспособности не выдается – 2 рабочих дня;
- при рождении ребенка отцам новорожденных детей – 1 рабочий день;
- для сопровождения ребенка в первый класс – до 2 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- при провах близких родственников призванных для службы в Вооруженных силах РФ – до 3-х рабочих дней;
- при стихийном бедствии, аварии в доме, паводке и т.п. – до 2-х дней в году.

4.2.9 При отсутствии в течение учебного года листка нетрудоспособности работнику из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в количестве 3-х календарных дней по представлению руководителя структурного подразделения.

4.2.10 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.2.11 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.

4.2.12 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам, являющимся пенсионерами по старости (по возрасту), предоставляются отпуска без сохранения заработной платы 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.

5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Оплата труда производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением об оплате труда (Приложение № 2), Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), Положением о премировании.

Система оплаты труда, базовые оклады и различные виды выплат устанавливаются Положением об оплате труда (Приложение № 2) и иными локальными нормативными актами Института.

5.2 В заработную плату Работников входят: должностной оклад, все виды компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение №2), Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), Положением о премировании.

5.3 Работодатель в пределах имеющихся средств, как бюджетных, так и внебюджетных, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда (система премирования, стимулирующих доплат и надбавок) устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза и руководителей структурных подразделений.

Работодатель может привлекать Работников к участию во внебюджетной деятельности с соответствующей оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.4 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

За первую половину месяца – 15 числа (при совпадении с выходным или нерабочим праздничным днем – накануне, в рабочий день, предшествующий нерабочему дню;

расчет – последнее число месяца за который производится расчет, при совпадении с выходным или нерабочим праздничным днем – накануне, в рабочий день, предшествующий нерабочему дню.

5.5 При недостаточном финансировании заработной платы из бюджетных источников, выдача заработной платы осуществляется в следующей очередности: профессорско-преподавательскому составу, обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, административно – управленческому персоналу.

5.6 Заработная плата Работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Выдача заработной платы работникам осуществляется путем перевода на картсчет (с использованием пластиковых карт), в исключительных случаях – через кассу Института. Изменения в условиях выплаты заработной платы согласовываются с Профсоюзом.

5.7 При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать каждого Работника в письменной форме о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда устанавливаются компенсационные выплаты в размерах и порядке, предусмотренным Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.9 Перечень таких работ разрабатывается в соответствии с отчетом о специальной оценке условий труда и устанавливается Положением об оплате труда работников Института.

5.10 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11 При замещении временно отсутствующего работника оплата за замещение производится согласно Положению об оплате труда (Приложение №2).

5.12 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – не менее двойной дневной или часовой ставки;

- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

5.13 При работе в ночное время – каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 20% от часовой тарифной ставки, за исключением работников, с которыми при заключении трудового договора предусмотрена работа в ночное время.

5.14 Работодатель и (или) уполномоченные представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.15 При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к заработной плате.

5.16 Виды компенсационных выплат устанавливаются в Институте в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах:

– Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда. Перечень работ устанавливается Положением об оплате труда (Приложение №1). Доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются приказом ректора Института на основании представления руководителя структурного подразделения и отчета о проведении специальной оценки условий труда, проведенной для уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

– Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 г. N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

– Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) при выполнении работником Института работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

б) при выполнении работы временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается доплата в размере от 50% до 100% от заработной платы отсутствующего работника;

в) при увеличении объема работы или расширении зоны обслуживания, в том числе связанными с временным отсутствием другого работника работнику устанавливается доплата с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.17 В день отъезда и приезда в командировку и нахождения в пути приходящиеся на выходные и праздничные дни (независимо от времени нахождения в пути) оплачиваются в двойном размере.

При наличии задания на дни приходящиеся на выходные и праздничные дни оплата работнику производится в двойном размере.

При направлении работника в служебную командировку по основному месту работы, помимо сохранения средней заработной платы по основному месту работы, сохраняется и средняя заработная плата по совместительству.

5.18 Удержание из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

5.19 Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

5.20 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения на работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

5.21 В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника.

5.22 Расчетные листы по начислению и выплате заработной платы выдаются 3,4,5 числа каждого следующего за расчетным месяца.

Индивидуальные сведения о сумме выплат и иных вознаграждений, о начислениях и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованного лица выдается за 1 квартал отчетного года – 15, 16, 17 мая. За 2 квартал отчетного года – 15, 16, 17 августа. За 3 квартал отчетного года – 15, 16, 17 ноября. За 4 квартал отчетного года – 15, 16, 17 февраля следующего за отчетным годом месяца.

6 ОХРАНА ТРУДА

6.1 Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, проводимые Институтом.

6.2 Работодатель обязан обеспечить:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах

по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

– ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда.

С целью создания нормальных условий труда при осуществлении педагогической деятельности в учебных аудиториях Работодатель обеспечивает:

- а) чистоту аудиторий и коридоров;
- б) уровень освещенности и температурный режим, соответствующие нормативам; отсутствие вибрации и шумовентиляции, превышающие нормативы;
- в) наличие столов и стульев для студентов и преподавателей в учебных аудиториях, электророзеток в рабочем состоянии, досок, мела, чистых тряпок, наличие кафедр в лекционных аудиториях;
- г) наличие расходных материалов, необходимых для проведения лабораторных работ;
- д) наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;
- е) работу гардеробов во всех учебных корпусах;
- ж) организацию подготовки Института к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденных ректором.

Готовность учебных корпусов и студенческого общежития к новому учебному году ежегодно проверяется комиссией, создаваемой приказом Работодателя.

Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.3 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

В целях повышения эффективности работы Работодатель назначает ответственного работника по охране труда и технике безопасности.

6.4 Профсоюз работников Института:

– осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны Работодателя;

– контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

– принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

– принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками;

– обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

– избирает уполномоченных представителей по охране труда, которые могут беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

– в случае грубых нарушений требований охраны труда требует от Работодателя приостановление работ до устранения выявленных нарушений;

– принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7 ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ

7.1. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель обязуется:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия;
- предоставлять по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы до двух дней в месяц, а также возможность работы по гибкому графику;
- предоставить работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.2 Работодатель и Профсоюз обязуются:

- способствовать созданию в Институте совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.;

- обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда;

- способствовать адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях.

7.3 Профсоюз обязуется:

- создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

- информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

- осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

Стороны договорились о том, что положения пунктов 7.2, 7.3 распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

8 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых Работников.

8.2 Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

8.2.1 Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

8.2.2 При наличии финансовых средств предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора при условии наличия вакантных мест.

8.2.3 Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Института либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период

трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). (ст. 178 ТК РФ).

8.2.4 Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.5 Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а также за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

8.3 При появлении вакантных рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Института в связи с сокращением численности или штата.

8.4 В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

9.1 Работодатель предоставляет Работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (глава 25 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ, ст. 187 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.2 Работодатель при наличии финансовых возможностей, по согласованию с Профсоюзом, обязуется предоставлять следующие льготы, гарантии и компенсации работникам:

9.2.1 Оказывать материальную помощь:

- а) в связи с юбилейной датой работника с 50 лет, далее – каждые 5 лет;
- б) в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, отца, матери, детей);
- в) в связи со сложной операцией или длительным лечением;
- г) при рождении ребенка;

д) при расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с выходом на пенсию при стаже работы в Институте от 15 лет и более;

е) в связи с тяжелым материальным положением (не более 1 раза в год).

ж) педагогическому работнику для участия в Международных конкурсах им.П.И.Чайковского, Рахманинова, имени Сурикова.

9.2.2 За наличие государственных наград и почетных званий:

9.2.2.1.Народный артист Российской Федерации, Народный художник Российской Федерации» - 1877 рублей 00 коп.;

9.2.2.2.Заслуженный работник отрасли Российской Федерации, Заслуженный Артист Российской Федерации, обладатель аналогичного федерального звания » - 1631 рублей 00 коп.

Выплата производится ежемесячно, пропорционально занимаемой доле ставки.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Вышеуказанные выплаты подлежат индексации.

9.2.3 Предоставлять автотранспорт за счет средств Работодателя для организации культурно-массовых мероприятий Работников.

9.2.4 В случае направления в служебную командировку возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 168 ТК РФ).

9.2.5 Обеспечивать работу столовых, буфетов с целью предоставления работникам и студентам качественного питания по доступным ценам.

9.3 Работники, проработавшие не менее пяти лет в Институте, оплачивают:

– 50% стоимости своего обучения или обучения своих детей, супругов, внуков, обучающихся в Институте на коммерческой основе по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры;

– 70% стоимости своего обучения или обучения своих детей, супругов, внуков, обучающихся в Институте на коммерческой основе по образовательным программам высшего образования ассистентуры-стажировки, аспирантуры;

В исключительных случаях (материальное положение семьи, родители – пенсионеры или инвалиды, производственная необходимость в специалистах) некоторым категориям работников решением Ученого совета Института может быть разрешена оплата 50% стоимости своего обучения или обучения своих детей, супругов, внуков, обучающихся в Институте на коммерческой основе по образовательным программам высшего образования.

9.4 Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

9.5 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно

осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

9.6 Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования 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, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ст. 173 ТК РФ).

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого 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 (п. 8 ч. первой ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. первой ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. первой ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. первой ст. 77 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 (п. 5 ч. первой ст. 83 ТК РФ);

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. первой ст. 77 ТК РФ).

9.8 Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. (абз. 1 ст. 197 ТК РФ).

Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Институт (абз. 1 ст. 196 ТК РФ).

При направлении 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 (ст. 187 ТК РФ).

10 ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1 Работники вправе защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

10.2 При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, по сокращению численности или штата работников организации, по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации с работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель обязан учитывать мнение Профсоюза.

10.3 Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюз имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателя и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего Договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования от Профсоюза об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

10.4 Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюза в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

10.5 В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим Договором (ст. 379 и 380 ТК РФ).

10.6 Работодатель и Профсоюз образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу в соответствии с Положением.

11 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

11.1 Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

11.2 Работодатель создает условия для осуществления деятельности Профсоюза.

11.3 В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза, Работодатель обязуется:

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения;

- представлять Профсоюзу по его запросу информацию, предусмотренную законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню;

- безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехнику.

- предоставлять возможность участия в работе Ученого совета Института председателю Профсоюза с правом голоса;

- освобождать членов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.). Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст.374 ТК РФ); оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ);

- предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам Профсоюза для

проведения соответствующей общественной работы с сохранением заработной платы;

– лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.378 ТК РФ);

– работники, избранные в профессиональные союзы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

– работодатель признает исключительное право Профсоюза вести переговоры от имени Работников по вопросам заключения Коллективного договора, установления режимов труда, оплаты труда, социального развития коллектива и др.

11.4 Профсоюз осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

12 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Во исполнение настоящего Договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на учебный год. Работы по выполнению плана оформляются соответствующим приказом ректора по согласованию с Профсоюзом.

12.2 Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения настоящего Договора и контроля, стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от Работодателя и Работников.

12.3 Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. О результатах контроля отчитываются на общем собрании работников Института не реже одного раза в год.

12.4 Лица, виновные в непредставлении информации необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом РФ об административных правонарушениях.

12.5 После утверждения и регистрации настоящий Договор размещается на официальном сайте Института.

13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящий коллективный вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3 лет.

13.2 Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор производится только по соглашению сторон в установленном законодательством порядке.

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

13.4 За неисполнение настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Стороны договорились, что контроль над ходом выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

От работодателя:

1. Новикова К.Ф., исполняющий обязанности проректора по финансовой и хозяйственной деятельности Новикова;
2. Закирьянова Р. М., главный бухгалтер Закирьянова;
3. Нарикбаев Н.Р., начальник договорно-правового отдела- юрисконсульт Нарикбаев;

От работников:

4. Петренко А.Т., председатель Первичной профсоюзной организации Петренко;
5. Скобелкин В.М., заместитель председателя Первичной профсоюзной организации Скобелкин;
6. Ахметов А.Р. член Первичной профсоюзной организации Ахметов;