



От Работодателя:
 Директор Филиала
 СГПИ в г. Железноводске
 _____ /М.В. Смагина/
 «28» _____ 2018 г.



От Работников:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____ /О.А. Шамаева/
 «28» _____ 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиала государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего образования
 «Ставропольский государственный педагогический институт»
 в г. Железноводске
 на 2018-2021 годы

Принят на конференции
 трудового коллектива
 «28» _____ 2018 г.
 Протокол № 8

Зарегистрирован в управлении труда и
 социальной защиты населения администрации
 города-курорта Железноводска
 Ставропольского края
 « » _____ 2018 г.
 М.П.



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА-КУРОРТА ЖЕЛЕЗНОВОДСКА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 «28» _____ 2018 г. № 51

 Председатель рабочей группы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Филиале государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Железноводске (далее – Филиал СГПИ в г. Железноводске, филиал) и заключаемый членами трудового коллектива (далее Работники) в лице их представителей и Работодателем, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор определяет взаимодействие Работодателя и Работников в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в Филиале СГПИ в г. Железноводске.

1.3. Коллективный договор между Работодателем и Работниками заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива. Проект коллективного договора проходит широкое обсуждение на собраниях подразделений трудового коллектива.

1.5. Коллективный договор принимается общим собранием Работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее - ППС), представителей других категорий Работников.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Филиала СГПИ в г. Железноводске, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация филиала (далее - Профком) в лице председателя Шамаевой Ольги Александровны;

- Работодатель в лице директора Смагиной Марии Викторовны (далее - Работодатель).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Филиала СГПИ в г. Железноводске независимо от того, являются ли они членами Профсоюза.

1.8. Коллективный договор в течение месяца со дня его регистрации доводится Работодателем до сведения всех Работников филиала, а также до сведения вновь принимаемых Работников путем размещения коллективного договора на официальном сайте в сети «Интернет» (<http://www.sgpizh.ru/>) или другим, доступным для Работников способом. Профком обязуется разъяснять Работникам (членам Профсоюза) положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.9. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года. В течение срока действия настоящего коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников филиала.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон.

1.14. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома по вопросам принятия локальных нормативных актов, непосредственно затрагивающих интересы Работников, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права Работников, системы оплаты труда, формы материального поощрения, должностных окладов и ставок заработной платы, а также нормы труда.

1.15. Работники имеют право обсуждать с Работодателем вопросы, касающиеся деятельности филиала, вносить предложения по ее совершенствованию (в рамках Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ).

1.16. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору, по мере необходимости, предоставляет информацию Профкому о выполнении договора.

1.17. Профком осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств и, в случае необходимости, ставит перед руководителями структурных подразделений (кафедр, деканатов, отделов и управлений) вопросы о привлечении к ответственности Работодателя или Работников, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

1.18. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет Работодателя и Профкома о ходе выполнения коллективного договора, ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом ГБОУ ВО СГПИ, Положением о Филиале СГПИ в г. Железноводске, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

Трудовые договоры на замещение должностей профессорско-преподавательского состава в Филиале СГПИ в г. Железноводске заключаются как на неопределенный срок, так и на срок, определенный Сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности ППС в филиале, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Особенности заключения срочного трудового договора с Работником, замещающим должность ППС, его продление и изменение определяются ст. 332 ТК РФ.

2.1.4. Условия трудового договора изменяются только по соглашению Сторон в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.1.5. По инициативе Работодателя изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности) (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.1.6. Объем учебной нагрузки ППС устанавливается Работодателем в тарификации, утверждаемой приказом директора, перед началом учебного года исходя из количества часов по учебному плану, учебной программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Основные виды нагрузки ППС оговариваются в тарификации и изменяются по независящим от Сторон причинам (изменение государственного задания, в том числе в результате уменьшения контингента обучающихся и др.).

Объем учебной нагрузки на ставку заработной платы устанавливается учредителем, верхний предел ограничивается действующим законодательством РФ, Уставом ГБОУ ВО СГПИ, Положением о Филиале СГПИ в г. Железноводске и не может превышать 900 часов в учебном году.

2.1.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, и графиком учебного процесса, учебная нагрузка ППС может быть разной в первом и втором семестре.

2.1.8. Учебная нагрузка Работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и выполняется другим преподавателям в порядке замещения.

2.1.9. При подписании трудового договора с Работником Работодатель или его полномочный представитель, в лице старшего инспектора по кадрам знакомит его с настоящим коллективным договором, Уставом ГБОУ ВО СГПИ, Положением о Филиале СГПИ в г. Железноводске, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в филиале (под роспись в трудовом договоре).

2.1.10. Прекращение трудового договора с Работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77,79 ТК РФ).

2.1.11. Педагогическая работа профессорско-преподавательского состава на условиях почасовой оплаты труда не более 300 часов в год не требует заключения трудового договора и не считается совместительством.

2.2. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.2.1. Система оплаты труда Работников устанавливается действующим законодательством Российской Федерации, Положением о порядке и условиях оплаты труда и локальными нормативными актами филиала.

2.2.2. Заработная плата выплачивается не реже 2 раз в месяц (22 числа - заработная плата за первую половину месяца, 07 числа - окончательный расчет), перечислением на счета работников в банках и по их личным заявлениям, с которыми Работодателем заключены соответствующие договоры банковского обслуживания. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы Работникам своевременно, в полном объеме.

2.2.3. Работодатель самостоятельно, согласно законодательству Российской Федерации и Ставропольского края, устанавливает заработную плату Работникам, в том числе надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, порядок и размеры премирования.

2.2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) определяются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом

нормы часов рабочего времени, установленной для каждой категории работников федеральными законами и законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами филиала.

2.2.5. Заработная плата работника складывается из должностного оклада или ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, сформированных, в том числе и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2.6. Работодатель в случае неполного финансирования, а также его задержки информирует трудовой коллектив через руководителей подразделений о причинах недофинансирования и мерах, принимаемых Работодателем.

2.2.7. Работодатель доводит до сведения членов трудового коллектива новые нормативные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее чем через месяц после их получения.

2.2.8. Работодатель предоставляет Работнику информацию о заработной плате (расчетный листок).

2.2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по основаниям и в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.10. В целях стимулирования Работников поощрения за достижение высоких показателей результатов работы, к постоянному повышению качества труда, выполняемой по закрепленному функционалу Работодатель устанавливает выплаты стимулирующего характера.

2.2.11. Перечень критериев для установления стимулирующих выплат, весомость каждого критерия утверждается Советом филиала.

2.2.12. Размер стимулирующих выплат зависит от объема денежных средств, формирующих фонд стимулирования и общего объема показателей качества труда Работника за соответствующий период времени.

2.2.13. Перечень видов работ, учитываемых для определения размера стимулирующих выплат по каждой категории Работников определяется локальными нормативными актами филиала. Определение размера индивидуального стимулирования начинается с представления каждым Работником заявочного рейтинг-листа, содержащего все направления деятельности. Заявочный рейтинг-лист подписывается Работником, проверяется и визируется руководителем структурного подразделения. Сводные рейтинг-листы каждого структурного подразделения с личными подписями Работников, руководителей структурных подразделений передаются в комиссию по распределению средств фонда стимулирующих выплат, в которую входит и представитель трудового коллектива в лице председателя первичной профсоюзной организации. Персональный состав указанной комиссии утверждается директором из числа наиболее авторитетных Работников филиала, председателем комиссии является директор. Установление выплат за достигнутое качество работы фиксируется протоколом и утверждается приказом директора о назначении стимулирующих выплат с указанием периода и размера в процентах.

2.2.14. Работодатель оказывает Работнику материальную помощь по его личному заявлению в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение Работника;
- необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения, санаторно-курортного лечения, приобретение лекарственных препаратов;
- жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, бракосочетание, обеспечение летнего отдыха детей), а

также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, и др.).

2.2.15. Размер материальной помощи Работнику в каждом случае определяется индивидуально, исходя из конкретных обстоятельств, оформляется приказом директора и выплачивается за счет бюджетных и внебюджетных средств.

2.2.16. Работнику гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и произведенных с разрешения и ведома Работодателя.

2.3. ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ, ЗАНЯТОСТИ

2.3.1. При ликвидации или реорганизации филиала, Работодатель информирует об этом Профком и начинает с ним переговоры по вопросам социальной защиты Работников (членов профсоюза) не позже чем за 2 месяца до предстоящего увольнения.

2.3.2. При сокращении штатов филиала в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых Работников, расторгаются трудовые договоры с совместителями и Работниками, принятыми на временную работу.

2.3.3. Работодатель учитывает мнение Профкома при увольнении Работников - членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата Работников (ст. 82 ТК РФ).

2.3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в филиале свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года, а также Работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях высшего образования (ВО), независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.3.5. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ).

2.3.6. При появлении новых рабочих мест в филиале, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, но уволенных из филиала в связи с сокращением численности или штата.

2.3.7. Работодатель не допускает экономически и социально не обоснованных сокращений Работников.

2.3.8. Если Работник из числа профессорско-преподавательского состава, работающий по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается с внесением записи в трудовую книжку: «Не избрание по конкурсу на должность (указывается должность)» или «Истечение срока избрания по конкурсу» (ч. 7 ст. 332, п. 4 ст. 336 ТК РФ).

2.4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.4.1. В Филиале СГПИ в г. Железноводске устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени в количестве 36 часов в неделю устанавливается для педагогических Работников.

Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка филиала (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми директором по согласованию с Профкомом.

2.4.2. Режим рабочего времени ППС определяется с учетом объема преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительной, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы.

2.4.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается Работнику в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.4.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени ППС.

Преподавателям, предусматривается один свободный от аудиторных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

2.4.5. В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение Работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не превышает для каждого Работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.4.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем Работников филиала.

Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (администрация, отдел кадров, отдел информатизации, финансово-экономический отдел, административно-хозяйственный отдел), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (учебно-методическое управление, деканаты, библиотека).

В силу специфики учебного процесса (центр дополнительного образования и центр дополнительного образования детей), работники привлекаются к педагогической работе в воскресный день, при этом выходной день предоставляются им в различные дни недели по соглашению сторон (ст. 113 ТК РФ).

2.4.7. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков с учетом мнения работника и профсоюзной организации, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник информируется старшим инспектором по кадрам не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника в порядке, установленном законодательством РФ. По соглашению Сторон часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.4.8. Работники приказом директора привлекаются к работе с ненормированным

рабочим днем. Им устанавливается особый режим работы - ненормированный рабочий день с указанием продолжительности дополнительного отпуска 5 календарных дней (ст. ст. 101, 119 ТК РФ).

2.4.9. Работникам из числа ППС отпуск предоставляется, как правило, в летний период, за исключением случаев проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом.

2.4.10. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим Работникам Филиала СГПИ в г. Железноводске длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное директором филиала.

3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работники имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности.

3.2. Работодатель обязуется регулярно предоставлять Работникам возможность повышать свою профессиональную квалификацию. При этом Работнику предоставляются установленные законодательством РФ о труде гарантии и компенсации.

3.3. С целью повышения правовой грамотности Работодатель организует и проводит обучение руководителей подразделений всех уровней.

4. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать право Работников филиала на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

4.2. В исключительных случаях длительный отпуск может быть оплачен полностью или частично за счет средств от иной приносящей доход деятельности филиала при наличии экономии.

4.3. Принимать меры по обеспечению безопасности Работников на территории филиала, в том числе с помощью:

- эффективного контроля при входе в здания филиала;
- освещения территории филиала;
- обеспечения очистки от снега в зимний период территорий, прилегающих к учебным корпусам и общежитиям филиала.

4.4. Выделять средства из всех источников финансирования на выполнение мероприятий по охране и улучшению условий труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ.

4.5. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических Работников в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в подразделениях, лабораториях, мастерских за счет Работодателя.

4.6. Сохранять за Работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

4.7. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

4.8. Организовать и обеспечить проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

4.9. Организовать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профкома. Состав и деятельность комиссии по охране труда регламентируется приказами «О создании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «О создании комиссии по трудовым спорам».

4.10. В случае несоответствия температурного режима допустимому (температура ниже +19 °С, согласно СанПиН 2.2.4.548-96, категория 16):

- осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом, при невозможности этого - сокращать продолжительность занятий или отменять их;
- в помещениях кафедр и отделов сокращать продолжительность рабочего дня Работников.

4.11. Обеспечить своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств согласно перечню профессий и должностей, имеющих право на средства индивидуальной защиты (ст. 212, 215, 221 ТК РФ).

4.12. Организовывать и оплачивать обязательные медицинские осмотры Работников, занятых на работах, связанных с движением транспорта.

4.13. Проводить совместно с Профкомом систематическую работу по укреплению здоровья Работников филиала, снижению заболеваемости и сроков временной утраты трудоспособности. С этой целью Работодатель предоставляет бесплатно членам коллектива находящиеся в распоряжении филиала спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы;

4.14. Обеспечивать участие представителей Профкома в расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев, произошедших в филиале.

4.15. Организовать доступное и качественное питание Работников, соответствующее действующим нормам и правилам. Работодатель и Профком контролируют работу точек питания в филиале по ассортименту, ценам, санитарным нормам и соблюдению режима работы.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работники обязуются:

5.1. Выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и индивидуальными планами работы.

5.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.3. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка филиала.

5.4. Соблюдать условия Устава ГБОУ ВПО СГПИ, Положения о Филиале СГПИ в г. Железноводске и настоящего коллективного договора.

5.5. Соблюдать требования охраны труда.

5.6. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.7. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

5.8. Проходить обязательные медицинские осмотры (обследования), ежегодное флюорографическое обследование, при приеме на работу предоставлять в отдел кадров Филиала справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

5.9. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя

о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Филиале.

5.10. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, препятствующего выполнению своих обязанностей в полном объеме.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

6.1. Работодатель обязуется соблюдать права Профсоюза, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности:

6.1.1. Предоставлять Профкому информацию, связанную с вопросами нормирования, оплаты и условий труда, социальной защиты, социально-экономического положения Работника с его письменного согласия,

Работодатель направляет указанную информацию в Профком в течение 7 дней с момента получения соответствующего письменного согласия Работника.

6.1.2. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов профсоюза, проводить предварительные консультации с Профкомом по следующим вопросам:

1. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

2. С учетом мнения с выборным профсоюзным органом рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

6.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет

городской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет организации в день выплаты заработной платы.

6.1.4. Работодатель предоставляет Профкому для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт, предоставляет мебель и оборудование, через соответствующие службы Филиала в установленном порядке, обеспечивает охрану и уборку указанных помещений.

6.1.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профкому в согласованное с Работодателем время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения для проведения заседаний выборных профсоюзных органов Филиала, конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

6.2. Стороны признают гарантии Работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

6.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

6.2.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине Работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

7.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ), в том числе путем согласования Положения об обработке и защите персональных данных.

7.4. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам Профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.5. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

7.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

7.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в филиале.

Участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных мероприятий.

7.9. Проводить работу по оздоровлению детей Работников филиала.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания всеми сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и социальной поддержки населения, а после регистрации представляет по 1 экземпляру Работодателю, Профкому, городской организации Профсоюза образования.

8.2. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на Совете Филиала, расширенных заседаниях Профкома, собраниях трудового коллектива.

8.3. Положения и другие локальные акты филиала, принятые совместно Работодателем и Профкомом, считаются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

8.4. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, оформляются соглашением, подписанным Профкомом и Работодателем.

8.5. Трудовые споры, возникшие между отдельными Работниками и Работодателем, решаются в комиссии по трудовым спорам, состав которой утверждается соответствующим приказом.

8.6. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора, согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и Профкомом. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

8.8. Профсоюзная организация и ее выборные органы вправе по итогам календарного года заслушивать представителей Работодателя в форме публичного отчета по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

8.9. Работодатель обязан принять меры к руководящим Работникам (вплоть до расторжения трудового договора или отстранения их от занимаемой должности) по представлению Профкома, если они по своей вине не выполняют обязательства настоящего коллективного договора или препятствуют их выполнению.

8.10. В случае возникновения конфликтных ситуаций Стороны обязуются решать все спорные вопросы, путем переговоров, стремясь к принятию обоюдно приемлемых решений и компромиссов.

8.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора возобновляются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.12. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

Решение о продлении принимается на совместном заседании Совета Филиала и Профкома после обсуждения.