

Энгельский технологический институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего профессионального образования
«Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

Коллективный договор

Между администрацией и коллективом
Энгельского технологического института
(филиал) СГТУ имени Гагарина Ю.А.
на
2020-2023 годы

От работодателя:
Директор института

От работников:
Председатель профкома сотрудников

Р.В. Грибов

И.В. Черемухина



Утверждено на конференции
научно-педагогических, других
категорий работников и
обучающихся ЭТИ (филиал)
СГТУ имени Гагарина Ю.А.
«11» «03.2020 г.»

Регистрационный № 1080/П от 19 «03» 2020 г.

Специалист организации по труду / *Подпись* /

Энгельс 2020 г.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным соглашением и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в институте.

Договор заключен с целью:

- соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников дополнительно к Трудовому кодексу и законодательству РФ.

- реализации прав работников на участие в управлении институтом и локальном регулировании трудовых отношений.

2. Сторонами настоящего договора являются:

- с одной стороны, Работники в лице Профкома Энгельсского технологического института ЭТИ (филиал) СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее Профком);

- с другой стороны, Работодатель в лице директора института **Грибова Романа Викторовича** (далее - Работодатель).

3. Стороны, заключившие коллективный договор, признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

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

Изменения и дополнения коллективного договора вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Профком выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, ведении переговоров и заключении коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение **2020 - 2023** годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1. Взаимные обязательства сторон

Работодатель обязуется:

1.1. Строго соблюдать все нормы трудового законодательства.

1.2. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение всех категорий работников в соответствии с действующим законодательством о труде, законами «Об образовании в РФ», », **Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса).** Уставом университета, Положением об Энгельсском технологическом институте.

1.3. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с его трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, Уставом университета, Положением об Энгельсском технологическом институте, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

1.4. Выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При нарушении условий трудового договора работник вправе прибегнуть к помощи профсоюзного комитета.

1.5. При разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать их с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Не допускать применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Применять дисциплинарные взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей после представления письменного объяснения работника. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания после составления соответствующего акта.

1.7. Прекращать действие трудового договора только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ.

1.8. Прекращать действие трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома (ч.3 ст.82 ТК РФ).

1.9. Не прекращать действие трудового договора по своей инициативе в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске или командировке.

1.10. При сокращении численности или штата работников руководствоваться ст. 179 ТК РФ, а при прочих равных условиях отдавать предпочтение в оставлении на работе в порядке следования Лауреатам Государственных премий, Лауреатам Премии Правительства РФ, лицам, которым присвоено звание «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры», «Почетный работник СГТУ», «Почетный ветеран СГТУ», и ветеранов боевых действий, лицам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более двух лет, родителей воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет, одиноких матерей воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, отцов, воспитывающих указанных детей без матери.

Не допускать увольнения одновременно 2-х работников, являющихся супругами.

1.11. В случае невозможности оставления на работе лиц, достигших предпенсионного возраста (**58** — женщины, **63** — мужчины), ходатайствовать перед службой занятости о досрочном выходе на пенсию.

1.12. В случае невозможности сохранения рабочих мест предусмотреть первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников.

1.13. Работникам, увольняемым при сокращении численности или штата работников, предлагать работу соответствующей квалификации, а при отсутствии таковой — другую работу в институте (в соответствии с нормами трудового законодательства) (ст. 180 ТК РФ).

1.14. При сокращении численности или штата работников по инициативе работодателя (ст. 81 п.2 ТК РФ) сообщать об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до сокращения, а в случае, если сокращение носит массовый характер — не позднее, чем за три месяца. Массовым считается сокращение, когда хотя бы в одном подразделении (кафедра, факультет, лаборатория, отделение и т.д.) одновременно увольняется более 25% списочного состава.

1.15. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией института или сокращением численности или штата работников под расписку не менее чем за два месяца после соответствующего приказа.

1.16. Информировать высвобождаемых работников о полагающихся им по закону гарантиях и компенсациях, о порядке постановки на учет в службе занятости, об условиях назначения пособий по безработице.

1.17. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) в двухмесячный период с момента его предупреждения о предстоящем увольнении предоставлять по его просьбе один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

1.18. При возникновении новых рабочих мест в институте обеспечивать приоритет в принятии на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата работников (ст. 81 п.2 ТК РФ), при подаче ими заявлений.

1.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

1.20. Реализовывать право сотрудников на управление институтом в соответствии со ст. 52 ТК РФ, исполнять решения конференций научно-педагогических работников, других категорий работников и обучающихся, включать в состав Ученого совета института, директората, аттестационных комиссий и т.д., председателя профкома института и/или его заместителей.

1.21. Признавать за работниками право на самозащиту, на защиту своих трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, в государственных органах (суд, трудовая инспекция).

1.22. Признавать за Профкомом института право защищать интересы сотрудников в индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

Производить увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.373 Трудового кодекса РФ).

1.23. Один раз в год отчитываться об использовании бюджетных и внебюджетных средств на конференции научно-педагогических работников, других категорий работников и обучающихся (общем собрании).

Работодатель гарантирует:

1.24. Право преподавателя определять содержание учебных курсов в соответствии с государственным образовательным стандартом, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

1.25. Право выбора методов и средств обучения, наиболее полно отвечающих индивидуальным особенностям преподавателя.

1.26. Принимать положения, касающиеся социальных вопросов и изменений условий труда, по согласованию с профкомом.

Работники обязуются:

1.27. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

1.28. Соблюдать Устав СГТУ, Положение об Энгельском технологическом институте и правила внутреннего трудового распорядка.

1.29. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.30. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.31. Экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы.

1.32. Поддерживать чистоту и порядок на территориях и в рабочих помещениях института.

1.33. Содействовать поддержанию порядка в институте.

1.34. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью сотрудников и обучающихся, сохранности имущества института.

1.35. Активно содействовать установлению прямых связей с предприятиями и организациями региона.

1.36. Обеспечивать сохранность оборудования и материальных ценностей.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.37. Осуществлять контроль за исполнением данного раздела.

1.38. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

1.39. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в институте с сотрудниками и членами их семей.

1.40. Осуществлять контроль за общественным питанием и правильностью использования путевок сотрудниками в с/о лагере «Политехник».

1.41. Организовать и контролировать работу санитарной комиссии института.

1.42. В случае направления Работодателем работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

II. Оплата труда

Оплата труда работников Энгельсского технологического института производится на основе действующего законодательства, максимальным размером не ограничивается и не может быть ниже величины, установленной законом для соответствующей категории работников.

Работодатель обязуется:

2.1. Выдачу заработной платы штатным работникам осуществлять два раза в месяц не позднее **5** и **20** числа каждого месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в отделение банка, обслуживающего институт (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2. С целью экономии средств, проводить работу по расширению использования современных форм выплаты заработной платы путем перечисления на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

2.3. Выдавать всем работникам при получении заработной платы расчетные листки, форма которых утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.4. За выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, производить доплаты или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

2.5. Установить для работников с круглосуточным режимом работы (операторы котельной, сторожа службы охраны и др.) размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.08 №554).

2.6. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

2.7. Осуществлять оплату труда работников института в соответствии с утвержденным в установленном порядке положением об оплате труда работников ЭТИ (филиал) СГТУ имени Гагарина Ю.А., которое включает в себя установленные минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с перечнем видов выплат за счет всех источников финансирования.

Надбавки (доплаты) сотрудникам института могут выплачиваться как за счет бюджетных, так и за счет внебюджетных средств.

Оплату труда в не денежной форме не применять.

2.8. Заработную плату, не полученную работником ко дню смерти, выдавать членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20 процентов от заработной платы.

2.10. Учитывать мнение профкома при назначении поощрений.

2.11. Производить доплату преподавателям и сотрудникам за работу по замене болеющего более одного месяца работника.

2.12. При наличии возможности производить доплату в размере 20% от должностного оклада работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный деятель науки и техники РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования».

2.13. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

2.14. В случае нарушения по вине Работодателя без объективных причин установленного срока, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, при наличии средств на счете института, производить перечисленные выплаты процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой доли действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае приостановки работы из-за задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ) работник обязан письменно известить об этом работодателя.

2.15. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока, работодатель обязан выплатить отпускные с уплатой процентов (денежной компенсации) при поступлении финансовых средств согласно ст. 236 ТК РФ.

2.16. Признать за работниками следующие гарантированные законодательством права:

2.16.1. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу (ст. 414 ТК РФ), сохранить заработную плату в размерах не ниже установленных законодательством, как за простой не по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

2.16.2. Установить компенсационные выплаты в размере 2/3 от заработной платы лицам, принимавшим участие в забастовке, по представлению профкома (ст. 414 ТК РФ).

2.17. Преподавателям, работающим по совместительству, пользоваться всеми льготами в вопросах оплаты труда в размерах, кратных занимаемым ими ставкам, в соответствии с действующим законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.18. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором.

2.19. Оказывать правовую помощь и защиту членам профсоюза в вопросах оплаты труда.

III. Режим труда и отдыха. Отпуска

3.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка института и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а так же иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

Для педагогических работников продолжительность рабочей недели — не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для некоторых категорий сотрудников и преподавателей может быть сокращена в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.4. Рабочее время для работников с круглосуточным режимом работы (операторы котельной, сторожа службы охраны и др.) устанавливается графиком сменности, который составляется ежемесячно руководителем структурного подразделения и согласовывается с профкомом. Для этих категорий работников устанавливается суммированный ежеквартальный учет рабочего времени. Если фактически отработанное время превышает квартальный фонд рабочего времени, то за переработанное время работнику предоставляется отгул или доплата.

В том случае, когда рабочее время по графику сменности приходится на нерабочие праздничные дни, работа оплачивается в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы). (ст. 153 ТК РФ).

3.5. Работодатель по согласованию с профкомом в целях содействия занятости работников при кратковременном снижении объемов выполняемых работ может переводить сотрудников на режим неполного рабочего времени или предоставлять отпуска без сохранения заработной платы до 1 года по личному заявлению.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из

родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени.

3.7. Нормальная продолжительность рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе — 8 часов. Для отдельных категорий работников нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 94 ТК РФ.

3.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст. 282 ТК РФ).

3.9. Работник имеет право заключать трудовой договор с другими работодателями на условиях внешнего совместительства (ст. 282 ТК РФ).

3.10. Работа по совместительству не может превышать четырех часов в день (ст. 284 ТК РФ).

3.11. Сверхурочная работа (кроме случаев, перечисленных в ст. 99 ТК РФ) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.12. Режим рабочего времени определяется ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка и может изменяться Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

3.13. Беременной женщине по заключению врача снижается норма выработки либо она переводится на работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка.

До предоставления беременной женщине другой работы работодатель освобождает ее от работы с сохранением среднего заработка за этот период.

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

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью 1 час. По ходатайству руководителя структурного подразделения и по согласованию с профкомом работодатель может изменить продолжительность обеденного перерыва, но она не может быть менее 30 минут. (ст.108 ТК РФ). Обеденный перерыв в рабочее время не включается.

3.15. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. (ст.110 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной — воскресенье.

В подразделениях, где приостановка работы в выходные дни невозможна (котельная, гараж, отдел охраны и т.д.), выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

3.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков.

Составление графика отпусков осуществляется в структурных подразделениях института. График отпусков, утвержденный работодателем с учетом мнения профкома, представляется в отдел кадров института не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников устанавливается Трудовым кодексом РФ.

3.17. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные отпуска определенной продолжительности по ходатайству руководителя структурного подразделения:

- а) работникам, занятым на работах с вредными и опасными веществами - до 6-ти календарных дней;
- б) операторам котельной и слесарям-сантехникам - до 6-ти календарных дней;
- г) донорам - 3 календарных дня;
- д) работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 3 календарных дней;
- е) одинокому родителю, имеющему детей в возрасте до 14 лет— 3 календарных дня;
- ж) 1 сентября — родителям, чьи дети идут в 1-й класс;
- з) по случаю заключения брака работником — 3 календарных дня;
- и) по случаю рождения ребенка (отцу) — 3 календарных дня;
- к) по случаю смерти близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) — 3 календарных дня;
- л) неожиданного тяжелого заболевания близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) — 1 календарный день;
- м) рабочим и служащим, добросовестно проработавшим непрерывно в институте 20 и более лет - до 5 календарных дней;
- н) материально-ответственным лицам - до 5 календарных дней.

Работникам, имеющим право на дополнительный отпуск по нескольким основаниям, предоставляется один дополнительный отпуск по их выбору.

В случае предоставления дополнительного отпуска его оплата производится с учетом финансовых возможностей института.

3.18. Работодатель имеет право потребовать от работника доказательства обоснованности предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.19. Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется согласно ст. 121 ТК РФ, в этот стаж включается также время вынужденного простоя не по вине работника и время участия в коллективных трудовых спорах.

3.20. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) по письменному заявлению работника предоставляется (данное время не входит в страховой стаж, ст. 121 ТК РФ):

- рабочим и служащим, добросовестно проработавшим непрерывно в институте не менее 10 лет - 3 календарных дня, 15 лет - 5 календарных дней по согласованию с руководителем структурного подразделения.

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, а так же имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет — до 14 календарных дней в году;

- ветеранам боевых действий — до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

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

- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери, до достижения ребенком возраста 14 лет - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях - сотрудникам при согласии руководителя структурного подразделения - до 1 месяца в году.

3.21. Неоплачиваемый отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Сроки неоплачиваемого отпуска должны быть согласованы с руководителем структурного подразделения.

IV. Условия и охрана труда

Стороны признают свои обязательства в области охраны труда, по обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников, морального и материального поощрения работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

4.1. Проведение спецоценки условий труда (ст.212 ТК РФ, ФЗ № 426 от 28 декабря 2013г. «О **специальной оценке** условий труда»). В состав по проведению спецоценки рабочих мест по условиям труда в обязательном порядке включать членов профкома работников или комиссии по охране труда при профкоме работников.

4.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при ведении технологических процессов, при использовании в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте.

4.4. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментами, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником.

4.5. Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов. Оснащение всех учебных лабораторий, в которых осуществляется оборот химических веществ, обязательной вытяжной и приточной вентиляцией, обеспечение зануления или заземления лабораторных электроустановок за счет средств работодателя (ст.**212** ТК РФ).

4.6. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.7. Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний по охране труда.

4.9. Выполнение в установленные сроки мероприятий, предусмотренных ежегодным соглашением по охране труда.

4.10. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами – приложение №1.

4.11. Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно приложению №2, моющих средств в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах, связанных с загрязнением. Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты учебно-вспомогательному персоналу, согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ №290 от 01.06.2009 г. и Постановления Минтруда РФ от 25.12.1997 г. № 66 приложение 12 (Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений) моющих средств в соответствии с установленными нормами для работников занятых на работах, связанных с загрязнением и работой с химреактивами за счет средств работодателя.

4.12. Предоставление работнику за работу с вредными и опасными факторами труда следующих компенсаций:

- дополнительного отпуска согласно приложению №3 (по результатам аттестации рабочих мест);
- доплаты за неблагоприятные условия труда (ТК РФ ст. 147);
- выдачу молока по 0,5 л, других равноценных пищевых продуктов в дни фактической занятости при работе с вредными и опасными факторами труда или замену их денежной компенсацией (приложение № 4), которая должна быть подтверждена документально.

4.13. Выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы института.

4.14. Установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных корпусах не ниже 18⁰С (СНиП 31-05-2003). В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах регламентировать величинами, указанными в табл.1 и табл.2 Приложения СанПиН-2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

4.15. Проведение регулярной влажной уборки аудиторий и коридоров учебных корпусов.

4.16. Обеспечение санитарно-бытовыми помещениями и оборудованием в соответствии с нормативными требованиями ст.223 ТК РФ.

4.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ № 125 от 24.07.98.

4.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами порядке.

4.19. Оказание материальной помощи работнику, получившему травму на производстве, за счет средств института в сумме пропорциональной количеству дней нетрудоспособности из расчета минимального оклада (ставки) профессионально-квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих 1 уровня» за 30 календарных дней нетрудоспособности, но не более 3-х указанных минимальных окладов.

4.20. Приобретение и выдачу медицинских средств оказания первой помощи.

4.21. Контроль за состоянием условий охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзной организации по охране труда) и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

4.22. Оказание помощи и содействия в работе комиссии по охране труда.

4.23. Создание необходимых условий для работы уполномоченных профсоюзной организации по охране труда и предоставление им необходимого для этого времени.

4.24. В соответствии со ст. 25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обеспечить уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета следующие социальные гарантии:

- уполномоченный по охране труда не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без учета мнения профсоюзного комитета;

- он не может быть уволен в течение двух лет после его переизбрания, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 77-83 ТК РФ).

4.25. Моральное и материальное поощрение работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в институте.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.26. Содействовать работе уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях.

4.27. Регулярно (не реже двух раз в год) заслушивать на заседаниях профкома уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях.

4.28. Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований)

(в течение трудовой деятельности) работников за счет средств работодателя, в соответствии с ТК РФ (ст.39, 213 ТР РФ).

4.29. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников (своевременное выполнение ремонтных работ: крыши, полов, окон; замена устаревшего оборудования и химических реактивов).

V. Жилищно-бытовое обеспечение работников

5.1. В целях улучшения жилищно-бытового обеспечения работников институт работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.2. В соответствии с жилищным законодательством РФ, законодательством Саратовской области о предоставлении жилья осуществлять учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.3. При приглашении на основное место работы высококвалифицированных специалистов по рекомендации директора улучшать их жилищные условия вне очереди.

VI. Охрана здоровья и социальное обеспечение работников Работодатель и профком обязуются:

6.1. Ежегодно приобретать не менее 6-и санаторных путевок с оплатой из внебюджетного фонда не менее 20 000 рублей за одну путевку. Доплата до полной стоимости путевки производится работником. Распределение санаторных путевок осуществляется через профсоюзный комитет и комиссию социального страхования в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении. Работники могут получать санаторные путевки, как правило, не чаще одного раза в 5 лет при наличии непрерывного стажа работы в институте не менее 5 лет.

За счет средств фонда социального страхования приобретать путевки для детей (от 7 до 15 лет включительно) сотрудников института в детские санаторные оздоровительные лагеря.

6.2. Производить реализацию путевок в спортивно-оздоровительный лагерь «Политехник» через профсоюзный комитет:

- сотрудникам, членам их семей, детям до 18 лет, на условиях, определяемых сметой и финансовыми возможностями института;
- сотрудникам — ветеранов боевых действий и лицам, приравненным к ним по льготам — бесплатно;
- прочим лицам — за полную стоимость.

Работники могут получать путевки в лагерь «Политехник», как правило, не чаще одного раза в 5 лет при наличии непрерывного стажа работы в институте не менее 5 лет.

6.3. После представления соответствующих документов оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- а) близким родственникам работника в размере не менее 2000 руб. — за счет средств института и не менее 1000 руб. — за счет средств профсоюзной организации (только для членов профсоюза) — в случае смерти работающего;
- б) работникам в размере не менее 1000 руб. — за счет средств института и не менее 600 руб. из средств профсоюзной организации (только для членов профсоюза) — в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, отца, матери).

6.4. Оказывать материальную помощь на приобретение лекарств в случае заболевания сотрудника по его заявлению (при наличии средств).

6.5. При увольнении на пенсию выплачивать единовременную материальную помощь в размере месячного оклада — женщинам, проработавшим непрерывно в институте 25 лет и более, мужчинам — 30 лет и более — за счет внебюджетных средств. Время обучения в аспирантуре и докторантуре входит в непрерывный стаж.

6.6. Производить выплаты дополнительных единовременных пособий малоимущим работающим и беременным по их заявлениям не чаще одного раза в год (при наличии средств).

6.7. Оказывать, при наличии средств, материальную помощь к юбилейным датам (50, 60, 70, 75 лет и 55 лет - для женщин) сотрудникам, проработавшим в институте не менее 15 лет для женщин и 20 лет для мужчин, в размерах: не менее 2000 руб - из средств института и 1000 руб (только для членов профсоюза) - из профбюджета.

6.8. Производить премирование преподавателей и сотрудников института за достижения в учебной и научно-исследовательской работе из внебюджетного фонда (при наличии средств):

- за защиту кандидатских и докторских диссертаций;
- за подготовку и издание монографий;
- за организацию и проведение Всероссийских конференций на базе института;
- за другие достижения.

6.9. Оказывать единовременную материальную помощь работникам из средств института при рождении первого ребенка и каждого последующего - в размере не менее МРОТ (при наличии средств).

6.10. В целях профилактики заболеваний заключать договоры на дополнительное диспансерное обследование сотрудников института с медицинскими учреждениями г. Энгельса.

6.11. Предоставлять сотрудникам института и членам их семей транспорт для проезда **с целью оздоровления и участия в культурно-массовых мероприятиях** - бесплатно.

VII. Обязательное пенсионное обеспечение

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001 года №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» Работодатель обязуется:

7.1. Организовать комиссию по обязательному пенсионному страхованию и содействовать ее работе;

7.2. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

7.3. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

7.4. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

7.5. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда России Профком обязуется:

7.6. Оказывать необходимую помощь в организации учебы членов комиссии и профсоюзного актива по внедрению обязательного пенсионного страхования;

7.7. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования.

7.8. Контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, передаваемых институтом в Пенсионный фонд России, а также перечисление в ПФР страховых взносов.

VIII. Правовое обеспечение гарантий деятельности профкома и его актива для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива

Работодатель обязуется:

8.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюза, осуществляемую в соответствии с действующим законодательством и Уставом профсоюзной организации, соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности, создавать условия для законной деятельности профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

8.2. **Обеспечивать законодательно закреплённые права и гарантии первичной профсоюзной организации института, способствовать её деятельности, учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов и решений в случаях и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.**

8.3. Предоставить профкому помещение по адресу: г.Энгельс, пл.Свободы, д.17, комн. **246** для проведения собраний, заседаний, хранения документации проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников

месте, право пользоваться средствами связи, интернетом, электронной почтой, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития института.

8.5. Включать Профком в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав Работников.

8.6. В соответствии с действующим законодательством, признавать полномочия профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров от имени трудового коллектива при разработке и подписании коллективного договора, при защите социальных, трудовых прав и интересов работников.

8.7. В соответствии со ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» сохранить безличную систему перечислений членских профсоюзных взносов со всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат на счет профкома по заявлениям членов профсоюза.

8.8. При увольнении по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных и забастовочных органов, соблюдать все гарантии предусмотренные трудовым законодательством.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного комитета, не допускать в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации подразделения, или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст. 376 ТК РФ, ст. 27 «Закона о профсоюзах»).

8.9. Выбранным профсоюзным активистам, не освобожденным от основной деятельности, сохранять среднюю заработную плату за период их участия в плановых мероприятиях, организуемых профсоюзами, а также предоставлять необходимое время для выполнения профсоюзных обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

8.10. Устанавливать доплату к заработной плате в размере 20% от должностного оклада работнику, избранному председателем профсоюзной организации.

8.11. Оказывать финансовую и материальную помощь на проведение культурно-массовых (Новый год, 9 Мая, 8 Марта, День пожилого человека, конкурс детских работ, проведение различных встреч в клубе Ветеранов) и физкультурно-оздоровительных (осеннего кросса, спартакиады памяти Орешкина А.И. и других) мероприятий в институте (ст.377 ТК РФ), для организации работы музея истории института и студенческого клуба.

Производить оплату детских новогодних подарков из внебюджетного фонда. Оплачивать детские билеты на новогодние спектакли из

внебюджетного фонда сотрудникам-родителям, бабушкам и дедушкам, проработавшим в институте не менее 15 лет.

8.12. Работодатель и профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства РФ по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенциям. Все спорные вопросы решать на основе взаимного уважения.

IX. Защита прав и интересов членов профсоюза

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять интересы и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов института (ст.19 ФЗ №10 от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах»).

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в государственном пенсионном страховании. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.12. Содействовать организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в институте.

9.13. Осуществлять контроль за организацией общественного питания и соблюдением порядка оплаты путевок сотрудниками института в с/о лагерь «Политехник».

9.14. Организовать и контролировать работу санитарной комиссии.

Х. Заключение

10.1. настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, после одобрения на собрании научно-педагогических, других категорий работников и обучающихся ЭТИ(филиал) СГТУ имени Гагарина Ю.А.

10.2. Коллективный договор действует с момента подписания и до принятия нового коллективного договора.

10.3. При ликвидации института коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Претензии работников и обучающихся по процедуре ликвидации предъявляются профсоюзной организацией.

Стороны договорились:

1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на конференции научно-педагогических, других категорий работников и обучающихся.

3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4. Соблюдать установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь за собой возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

6. Начинать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

