

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

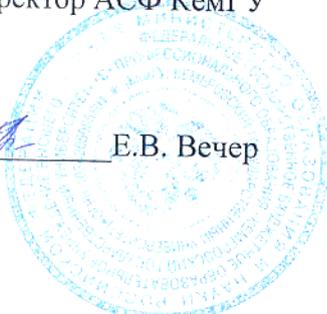
АСФ КемГУ

на 2012 – 2014 годы

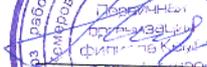
Рассмотрен и утвержден на конференции
коллектива работников АСФ КемГУ
28 мая 2012 г. протокол № 5

От работодателя
Директор АСФ КемГУ


Е.В. Вечер



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников АСФ КемГУ


О.Б. Микрюкова



Администрация Анжеро-Судженского
городского округа
Управление промышленности
и предпринимательства
Регистрационный № 36-12
1. июня 2012г.

*зам. начальника
упр-я пром-сти
и предприним.*



А.А. Фофанов

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
НОРМАТИВНАЯ ЧАСТЬ	
Раздел 1. Общие положения	1
Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений	3
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников	6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 5. Организация оплаты труда	10
Раздел 6. Охрана труда	12
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера	13
Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений администрации АСФ КемГУ и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома	14
Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора	16
Раздел 10. Заключительные положения	17

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между **Работодателем** - филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет» в г. Анжеро-Судженске в лице его руководителя, директора Вечер Е.В. (далее «АСФ КемГУ»), и работниками АСФ КемГУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации АСФ КемГУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее «**Профком**»), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ТК РФ), Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом РФ «Об образовании» и Законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Законом об охране труда, действующим Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям системы Министерства образования и науки РФ и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Генерального соглашения между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы и Отраслевого тарифного соглашения, заключенного между Профсоюзом работников народного образования и науки РФ в лице ЦК профсоюза от имени работников и Министерством образования и науки РФ от имени работодателей.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию АСФ КемГУ в лице ее профсоюзного комитета как полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех сотрудников университета, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом или его полномочным представителем, председателем профкома, в строгом соответствии с законодательством, ОТС и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора (кроме пунктов, в которых членство в первичной профсоюзной организации специально оговорено) являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников АСФ КемГУ.

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников АСФ КемГУ, кроме случаев возникновения кризисной ситуации и финансового положения АСФ КемГУ.

1.8. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного уровня в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем Коллективном договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.9. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством, Уставом КемГУ и Положением об АСФ КемГУ.

1.10. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений.

Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Организация оплаты труда.

Раздел 6. Охрана труда.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера.

Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений администрации АСФ КемГУ и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома.

Раздел 9. Организация и контроль выполнения Коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией и включают:

Приложение № 1. Формы трудового договора.

Приложение № 2. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение № 3. Положение об оплате труда работников АСФ КемГУ.

Приложение № 4. Соглашение по охране труда на 2012 год.

Приложение № 5. Перечень должностей и работы, в соответствии с которыми, работники должны проходить обязательные и предварительные (при поступлении на работу), и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Приложение № 6. Перечень № 1 работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, при которых устанавливается доплата до 12%.

Перечень № 2 работ с опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, при которых устанавливается доплата до 24%.

Приложение № 7. Смета на финансирование социальных программ для работников АСФ КемГУ в 2012 г.

Приложение № 8. Форма расчетного листка.

Приложение № 9. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам АСФ КемГУ.

Приложение № 10. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.11. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.11.1. Руководствоваться принципами социального партнерства:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности

1.11.2. Объединять усилия для повышения авторитета АСФ КемГУ и решения задач социально-экономического развития.

1.12. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам АСФ КемГУ.

1.13. Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, по итогам года отчитываются о его выполнении на конференции работников АСФ КемГУ, которая созывается по принципу равного представительства всех категорий работников АСФ КемГУ, не являющихся совместителями. Ежегодно на конференции стороны принимают план мероприятий по выполнению коллективного договора на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему договору и являются его неотъемлемой частью. Настоящий Коллективный договор должен быть размножен администрацией и разослан в течение 30 дней со дня его подписания по структурным подразделениям.

1.14. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

а) в период действия Коллективного договора администрация не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

в) Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, рост престижа и рейтинга АСФ КемГУ и расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях Работодатель *обязуется*:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности АСФ КемГУ в соответствии с комплексным планом и задачами перспективной программы развития сети обособленных структурных подразделений КемГУ, повышения материального благосостояния работников и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Соблюдать следующую приоритетность финансирования (исключая средства на целевое финансирование):

- заработная плата;
- жизненно важные расходы (на поддержание корпусов АСФ КемГУ в соответствии с санитарно-техническими нормами), в

- т.ч. расходы на охрану труда);
- обеспечение учебного процесса;
- расходы, включенные в настоящий Коллективный договор;
- расходы на научные исследования, материалы и оборудование.

Для этого администрация обязана привлекать как субсидии на выполнение государственного задания, так и средства, поступающие от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе.

2.2.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников АСФ КемГУ.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности АСФ КемГУ. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив АСФ КемГУ по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности АСФ КемГУ;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- финансовому положению АСФ КемГУ и плану финансово-хозяйственной деятельности;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и работников АСФ КемГУ в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

2.2.10. Предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, намеченных социально-экономических показателей и другую информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций – оперативную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.11. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.13. Информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за три дня до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.14. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.15. Обеспечить участие работников в управлении АСФ КемГУ в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.16. Способствовать расширению коммерческой деятельности АСФ КемГУ с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.2.17. Не осуществлять без согласования с Профкомом, без рассмотрения и согласия Ученого Совета АСФ КемГУ действий по изменению имущественно правового статуса АСФ КемГУ.

2.2.18. Знакомить работников с локальными актами АСФ КемГУ.

2.3. *Профком:*

2.3.1. Способствует устойчивой деятельности АСФ КемГУ присущими профсоюзам методами и установлением совместно с администрацией систем поощрения лучших преподавателей и сотрудников АСФ КемГУ.

2.3.2. Способствует соблюдению работниками и администрацией правил внутреннего трудового распорядка АСФ КемГУ, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представляет от имени работников в органах управления АСФ КемГУ при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Ведет переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносит свои предложения в органы управления АСФ КемГУ.

2.3.5. Представляет и защищает интересы работников АСФ КемГУ, по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений - в суде.

2.3.6. Добивается от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, трудовому договору.

2.3.7. Вносит предложения и ведёт переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.8. Контролирует соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего

трудового распорядка, условий Коллективного договора, требует устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добивается обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.10. Предлагает меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации АСФ КемГУ, осуществляет контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносит предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.11. Осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной профсоюзной организации АСФ КемГУ.

2.3.12. Проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.3.13. Участвует в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников АСФ КемГУ и членов их семей.

2.3.14. Контролирует выполнение организациями, имеющими договоры аренды с АСФ КемГУ, требований, установленных законодательством и Коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с новыми требованиями и решениями, принятыми Учеными Советами КемГУ и АСФ КемГУ, объединяя усилия с Работодателем для дальнейшего развития АСФ КемГУ.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего распорядка АСФ КемГУ, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Признавать и соблюдать права АСФ КемГУ на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба имуществу АСФ КемГУ и другим работникам АСФ КемГУ.

2.4.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.4.8. Соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории АСФ КемГУ, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.9. Способствовать развитию АСФ КемГУ, экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.10. Своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

2.5. Работодатель, Профком и работники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами, нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка АСФ КемГУ и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, Положением о АСФ КемГУ, другими нормативными документами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. Профком имеет право:

2.7.1. Заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, вносить соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.7.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам АСФ КемГУ.

2.7.4. Имеет право оказывать содействие неработающим пенсионерам – ветеранам АСФ КемГУ, выделяя средства на организационные мероприятия ко Дню пожилого человека.

2.8. Работник, в части трудовых отношений имеет право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы, согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда и Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени

(для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении АСФ КемГУ в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Положением об АСФ КемГУ.

2.8.9. Участие в ведении Коллективных переговоров и заключении Коллективного договора через первичную профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

2.8.10. Защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.8.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.12. Обязательное социальное, медицинское, от несчастных случаев на производстве и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами. Дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Законом об образовании, ОТС и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются юристом, отделом кадров АСФ КемГУ и согласовываются с Профкомом. Формы трудовых договоров, которые заключаются между работником и Работодателем (АСФ КемГУ), приведены в Приложении № 1.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым соглашением, Коллективным договором АСФ КемГУ.

3.2. Профессорско-преподавательские и научные должности (за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными) замещаются по срочному трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет. Заключению трудового договора с научно-педагогическими работниками предшествует конкурсный отбор.

3.3. Конкретные сроки трудового договора, заключаемого с работниками из числа ППС, устанавливаются по соглашению сторон с учетом настоящего Коллективного договора и мнения Ученого Совета подразделения или АСФ КемГУ.

Преподавателям предпенсионного возраста (до 5 лет), прошедшим конкурсный отбор, устанавливается срок трудового договора не менее времени до наступления пенсионного возраста.

3.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

Декан факультета избирается на Ученом совете факультета тайным голосованием из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников АСФ КемГУ, преимущественно имеющих ученую степень и ученое звание. Заведующий кафедрой – из числа квалифицированных и авторитетных специалистов, преимущественно имеющих ученую степень или ученое звание. Избираемые на должность декана или заведующего кафедрой должны по своей занимаемой должности доцента или профессора соответствовать новым квалификационным требованиям КемГУ.

При заключении трудового договора по результатам выборов декана или заведующего кафедрой срок действия трудового договора определяется директором и утверждается Ученым Советом АСФ КемГУ.

Назначение на должности заместителей декана и их освобождение осуществляется согласно приказу директора по представлению декана.

3.5. Преподаватели, не прошедшие конкурсный отбор на новый срок, увольняются по п.3 ст.83 п.3 ТК РФ. В исключительных случаях, в целях непрерывности учебного процесса, допускается заключение трудового договора между Работодателем и преподавателем АСФ КемГУ до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

3.6. Деканы (заведующие кафедрами) или ученые секретари Советов факультетов извещают под личную подпись научно-педагогических работников, участвующих в конкурсном отборе на замещение вакантных должностей, о сроках и порядке конкурсного отбора в течение недели после объявления конкурса.

3.7. Трудовой договор с остальными работниками АСФ КемГУ (кроме научно-педагогических работников, директора, заместителей директора и главного бухгалтера, студентов дневного отделения, пенсионеров, вновь прибывших) заключается на неопределенный срок.

3.8. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст.80 ТК РФ расторгнуть его досрочно, предупредив Работодателя в письменной форме за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др. случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения администрацией, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с администрацией АСФ КемГУ в период работы в АСФ КемГУ.

3.9. Если в условиях трудового договора работника предусматриваются дополнительные социальные гарантии или льготы (в частности, улучшение жилищных условий работника, предоставление ссуд и др.) заключение такого трудового договора производится с учетом мнения Профкома.

3.10. Работодатель *обязуется*:

1) Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (Приложение №1, форма 1 и 2).

2) Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений Коллективного договора.

3) Выполнять условия заключённого трудового договора.

4) Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя по п. 2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ только по согласованию с Профкомом.

5) Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются на конференции трудового коллектива.

6) Не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников.

7) Сообщать в письменной форме работнику и Профкому **за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях - соответственно **за три месяца**. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 3 или более процентов от общей численности работников в течение 30 календарных дней.

8) Предоставлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

9) При экономической необходимости сокращения численности (штатов) Работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- если таких вакансий нет, то работника следует ознакомить со всем перечнем вакансий в АСФ КемГУ.

Кандидатуру для сокращения обсуждать с участием Профкома в соответствии с действующим трудовым законодательством.

10) Для поиска работы предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю с сохранением заработной платы.

11) Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

12) В случае временной недостаточности финансирования, на срок до 2 лет предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы или переводить их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей). Работодатель и Профком договорились совместно контролировать эти случаи и искать варианты по возвращению работников на полную ставку по истечению двух лет.

13) С целью сохранения профессорско-преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1 – 2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или перепрофилированием кафедры. Увольнение преподавателей по инициативе Работодателя АСФ КемГУ в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

14) Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

15) Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ст. 179 ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 3 – 5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в АСФ КемГУ 10 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников, студентов очной формы обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг(а) которого имеет статус безработного.

16) Не увольнять по сокращению численности или штата при любом экономическом состоянии АСФ КемГУ следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет) (ст. 261 ТК РФ);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ).

17) Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшему непрерывно в АСФ КемГУ свыше 10 лет - в размере не менее двухмесячной заработной платы.

3.13. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.14. Перед увольнением работников АСФ КемГУ по инициативе администрации по основаниям, при которых не требуется согласия Профкома, начальник отдела кадров информирует об этом председателя Профкома.

3.15. За год до наступления пенсионного возраста работнику, проработавшему в АСФ КемГУ свыше 7,5 лет, Работодатель по представлению руководителей подразделений на основании решений Советов факультетов, собраний трудовых коллективов устанавливает ежемесячную надбавку в размере 15 % от минимального размера оплаты труда (МРОТ), а работнику, проработавшему свыше 15 лет в размере 30 % от минимального размера оплаты труда (МРОТ), с учетом районного коэффициента, сроком на 1 год, при наличии средств.

3.16. По представлению руководителей структурных подразделений АСФ КемГУ при увольнении штатного работника в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере минимального оклада, а при стаже работы в АСФ КемГУ свыше 20 лет – работнику выплачивается выходное пособие в размере двух минимальных окладов. Выплаты производятся с учетом районного коэффициента, при наличии средств.

3.17. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

- а) по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством (по постановлению следователя или органов дознания и др.);
- б) Работодателем, при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- в) Работодателем, в случаях непрохождения работником медицинского освидетельствования на профессиональную пригодность, в соответствии с законодательством.

3.18. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами АСФ КемГУ. При направлении работников на факультеты и курсы повышения квалификации, на стажировку, научные конференции за ними сохраняется заработная плата и оплачиваются все расходы и суточные, как при командировках.

3.19. Работники, повысившие квалификацию в рамках своей специальности (получившие высшее образование, ученую степень, защитившие диссертации и др.), имеют право на обращение в аттестационную комиссию о присвоении очередного квалификационного уровня (квалификационной категории).

3.20. Работодатель АСФ КемГУ и Профком обеспечивают регулярную работу бесплатной юридической консультации для работников АСФ КемГУ по вопросам, связанным с трудовыми отношениями. С целью повышения правовой грамотности Работодатель и Профком организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.21. Работодатель совместно с Профкомом, в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, за внесение существенного вклада в рост престижа АСФ КемГУ и его финансовой стабильности организует и проводит:

- профессиональные конкурсы преподавателей и индивидуальный мониторинг рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг факультетов, кафедр, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в АСФ КемГУ и КемГУ.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением АСФ КемГУ, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников АСФ КемГУ устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом и на основании результатов предварительной экспертизы;
- не более 35 часов для работников АСФ КемГУ в возрасте от 16 до 18 лет;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп – 35 часов.

4.3. Для ППС устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом совокупная нагрузка (учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая и воспитательная) преподавателя, работающего на одну ставку, должна составлять не более 1512 часов в учебном году.

4.4. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку по программе высшего профессионального образования, не может быть выше 900 часов в учебном году, а по программе дополнительного профессионального образования не может быть выше 800 часов в году. Работодатель ежегодно определяет среднюю учебную нагрузку по АСФ КемГУ и информирует коллектив на заседании Ученого Совета. В пределах общей кафедральной нагрузки индивидуальная нагрузка для каждого преподавателя устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании кафедры и фиксируется в

индивидуальном плане.

Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства или почасовой оплаты труда.

4.5. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных зав. кафедрой мероприятий. Остальную работу ППС выполняет в удобном месте и в удобное время. Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе во время обязательного нахождения в АСФ КемГУ по индивидуальному графику работы или графику мероприятий кафедры, факультета, АСФ КемГУ.

4.6. Для работников устанавливается пятидневная или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для ППС устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресеньем, а для УВП, согласно трудовому договору, шести- или пятидневная рабочая неделя.

4.7. Преподавателю, работающему на 1 ставку, планирование подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий в день возможно только с его согласия.

4.8. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется, с сохранением заработной платы, в случае необходимости работника 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.9. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой режим индивидуального труда.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени по заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в том числе находящегося на попечении ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни, в сессионный период по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения Работодателя.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.11. Работа по дополнительным трудовым договорам производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.12. Всем работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в АСФ КемГУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст. 122 ТК РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам АСФ КемГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ и Приложением № 2.

Для работников АСФ КемГУ, кроме совместителей, по основной должности, предоставляется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ч.2 ст. 116 ТК РФ). Работникам, проработавшим в АСФ КемГУ от 3 лет до 5 лет, дополнительный отпуск составляет 3 календарных дня, проработавшим в АСФ КемГУ от 5 лет до 10 лет, дополнительный отпуск составляет 5 календарных дней, проработавшим в АСФ КемГУ более 10 лет, дополнительный отпуск составляет 10 календарных дней при условии:

1) основной отпуск, установленный ТК РФ составляет не более 28 календарных дней;

2) дополнительный отпуск не может использоваться в виде компенсации, так как он предоставляется для дополнительного отдыха, и суммироваться по годам.

Основанием для предоставления данного отпуска является личное заявление работника и приказ Работодателя.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.ст. 122,123 ТК РФ.

4.14. Разделение отпуска, предоставление по частям допускается по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего календарного рабочего

года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

В силу п. 1 ст. 9 Конвенции N 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Из этого следует, что работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни он должен использовать в течение восемнадцати месяцев после окончания года, за который они начислены.

По соглашению сторон трудового договора часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 ТК РФ.

4.15. При составлении графика отпусков необходимо учитывать следующие требования законодательства:

- а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;
- б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий.
- в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;
- г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам очередные ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;
- д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.16. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и работника, может быть перенесен на другое время. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

4.17. Стороны договорились, в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

4.19. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях;

Работникам АСФ КемГУ, осуществляющим уход за детьми, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.263 ТК РФ.

4.20. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, которая устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.21. Преподаватели АСФ КемГУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ, предоставляемый по решению Ученого Совета АСФ КемГУ. В зависимости от цели и финансовых возможностей АСФ КемГУ отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

4.22. Работодатель обязуется предоставлять по решению Ученого совета АСФ КемГУ творческие отпуска для завершения работы над диссертацией или написания монографии сроком до 1 календарного года с сохранением заработной платы.

4.23. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- работникам для посадки картофеля и овощей – 1 день;
- работникам для уборки картофеля и овощей – 1 день;
- работникам, в случае регистрации брака – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня.

4.24. Работодатель по представлению Профкома устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для работников АСФ КемГУ, за исключением ППС, УВП, занятых в учебном процессе и работников, имеющих сменный график работы.

Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Заработная плата работников АСФ КемГУ устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, положениями, регулирующими распределение средств, поступающих от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе в АСФ КемГУ, условиями трудового договора, другими целевыми программами, принимаемыми Ученым Советом АСФ КемГУ и не противоречащими законодательству, Коллективному договору и Положению об оплате труда в АСФ КемГУ (Приложение №3).

5.2. АСФ КемГУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, а также размеры должностных окладов всех категорий работников в соответствии с профессионально-квалификационными группами. Размеры минимальных окладов в АСФ КемГУ устанавливаются в соответствии с размерами минимальных окладов, принятыми в КемГУ.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положения об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 8 и ст. 135 ТК РФ).

5.3. Заработная плата состоит из базовой (гарантированной) части (с учетом компенсационных выплат) и стимулирующей части, размер последней для каждого работника зависит от результатов и качества его труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст. 133 ТК РФ в ред. Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ»).

5.4. В трудовом договоре каждого работника указываются условия оплаты труда, в т.ч. размер минимального оклада, должностного оклада, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Работа по совместительству оформляется соответствующим трудовым договором.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3), являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.6. Работникам из числа ППС выплачивается обязательная стимулирующая выплата за наличие ученой степени (СВус) кандидата наук (3000 руб.) или доктора наук (7000 руб.) пропорционально занимаемой ставке, а доплата за должность (ученое звание) доцента или профессора входит в состав должностного оклада работников из числа ППС.

Обязательная стимулирующая выплата за наличие ученой степени устанавливается бессрочно (на время работы в АСФ КемГУ), после получения подтверждения ВАК, со дня присвоения ученой степени.

Работникам АСФ КемГУ (кроме внешних совместителей), имеющим ученую степень, для которых наличие ученой степени не предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями к занимаемой должности, доплата за наличие ученой степени устанавливается при наличии средств, в соответствии с Приложением № 4 к Положению об оплате труда.

5.7. Работникам из числа ППС АСФ КемГУ (при наличии средств) могут быть установлены стимулирующие выплаты через персональные повышающие коэффициенты за уровень профессиональной подготовки, подтвержденный внешней оценкой, в соответствии с Приложением № 3 к Положению об оплате труда.

5.8. Работникам из числа ППС АСФ КемГУ (кроме внешних совместителей, получающих компенсацию по основному месту работы) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, установленном законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

5.9. Снятие выплат стимулирующего характера может производиться лишь в следующих случаях:

- при недостатке средств на счетах АСФ КемГУ приказом директора с учетом мнения Профкома на определенный срок могут быть сняты все или некоторые категории выплат;

- при окончании срока назначения выплат (срока работы), при фактическом прекращении выполнения работы, при ухудшении качества работы, в случае, если работник ранее подвергался дисциплинарному взысканию, выплата данному работнику может быть снята.

В остальных случаях снятие выплат стимулирующего характера может производиться только с предупреждением работника за 2 месяца.

5.10. Средства, поступающие от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, распределяются по нормативам расходования средств (в том числе, на формирование фонда оплаты труда), утверждаемым Ученым советом АСФ КемГУ ежегодно.

5.11. Расходование средств, поступающих от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, осуществляется по нормативам расходования средств, утвержденным Ученым советом АСФ КемГУ.

5.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к Положению об оплате труда.

Размер выплат компенсационного характера может быть изменен (увеличен/уменьшен) при изменении порученного дополнительного объема работ, отменен при ухудшении качества работы (наличие у работника дисциплинированного взыскания за данный период, оформленного приказом по АСФ КемГУ), при окончании выполнения дополнительного объема работ, в других случаях, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Положением об оплате труда.

По желанию работника выплаты компенсационного характера могут производиться по дополнительному соглашению, заключенному в письменном виде.

5.13. Заработная плата (з/п) выплачивается в полном объеме, в виде аванса и з/п, два раза в месяц путем перечисления на указанный работником счет в банке (ст.136 ТК РФ). Сроки выплаты - 30-го и с 15-го (в течение 3-х рабочих дней) числа каждого месяца. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне указанных дней.

Директор АСФ КемГУ мобилизует все финансовые средства для своевременной выплаты з/п работникам. В исключительных случаях (при несвоевременном поступлении субсидий на выполнение государственного задания по фонду оплаты труда и отсутствии резервных средств на счетах АСФ КемГУ) вопрос о разовом переносе срока выплаты з/п решается администрацией АСФ КемГУ

(директором) по согласованию с Профкомом.

5.14. В случае задержки выплаты работникам АСФ КемГУ заработной платы и других нарушений оплаты труда по вине работодателя и (или) уполномоченных им в установленном порядке представителей работодателя, виновные несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в соответствии с результатами служебного расследования или по решению Комиссии по трудовым спорам.

5.15. В случае задержки выплаты з/п на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных ст.142 ТК РФ.

5.16. Увеличение нагрузки работников из числа ППС сверх индивидуального плана производится только с согласия работника. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по трудовому договору (совместительство) или в других формах и видах выплат, в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Положением об оплате труда.

5.17. Работодатель своевременно информирует работников АСФ КемГУ обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы, через соответствующие структурные подразделения.

5.18. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников всех структурных подразделений АСФ КемГУ о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Изменения, вносимые в форму расчётного листка, утверждаются Работодателем с учётом мнения Профкома.

5.19. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок её исчисления.

Для расчёта средней зарплаты, учитываются все выплаты, согласно законодательным и нормативным актам Российской Федерации. Для выплаты отпускных из средств, поступающих от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, определенная доля резервируется на счете АСФ КемГУ до момента выплаты отпускных. По решению собраний структурных подразделений эта доля может не резервироваться, а выплачиваться сразу в виде должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, иных выплат.

5.20. Работникам АСФ КемГУ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.21. Работодатель, по согласованию с Профкомом, поощряет работников за успехи в работе в соответствии с Положением об оплате труда АСФ КемГУ.

5.22. Стороны договорились, разработать перечень качественных и количественных показателей работы различных категорий сотрудников и структурных подразделений, отвечающих требованиям оценки эффективности работы АСФ КемГУ, утвердить ее на Ученом совете АСФ КемГУ и довести до сведения трудового коллектива.

5.23. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о размерах компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, установленных работникам на собраниях, Ученых советах или в других формах.

5.24. Работодатель раз в год представляет конференции работников информацию о средней заработной плате различных категорий работников АСФ КемГУ.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений ее деятельности является обеспечение установленных законодательством условий труда и охрана труда работников АСФ КемГУ:

- создание здоровых и безопасных условий труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение мероприятий, направленных на предупреждение травматизма;
- обеспечение санитарно-технических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения безопасных и здоровых условий труда, предусматривается Соглашением по охране труда, которое заключается ежегодно и является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение № 4). Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании директората и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения, – на ежегодной конференции коллектива работников АСФ КемГУ.

6.3. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников АСФ КемГУ, в т.ч. предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства из всех источников (субсидии на выполнение государственного задания и средства, поступающие от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе), в размере не менее 2% от ФОТ и 0,7% от суммы, предусмотренной на эксплуатационные расходы.

6.4. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологии АСФ КемГУ требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»).

Если, вопреки позиции Работодателя, заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на экспертизу и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

6.5. Работодатель согласовывает с Профкомом проектные решения на строящиеся и эксплуатируемые производственные помещения, и объекты, на новые технологии и т.д. по вопросам безопасности условий труда.

6.6. С целью создания безопасных условий труда в АСФ КемГУ Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности в соответствии с ПУЭ отдела охраны труда, ГО и ЧС, пожарной и общей безопасности АСФ КемГУ или, в случае необходимости с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;
- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 9;
- проведения дозиметрического контроля ионизирующего излучения.

6.7. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей и водопровода.

6.8. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами. В частности, в каждом учебном корпусе должны работать не менее двух туалетов (мужской и женский).

6.9. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях АСФ КемГУ в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

Стороны договорились, что при понижении температуры воздуха в рабочих помещениях ниже 17°C руководители структурных подразделений переносят занятия (работы) в другие помещения, при отсутствии такой возможности сокращают занятия. При понижении температуры ниже 15°C руководители подразделений составляют акт в присутствии представителей Профкома и учебно-методического отдела (ОК) и отменяют занятия (работы) в таких помещениях.

6.10. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, сотрудников и руководителей АСФ КемГУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.11. Работодатель за счёт собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приёме на работу) медицинского осмотра согласно перечню профессий, утвержденному Руководителем по согласованию с отделом охраны труда, ГО и ЧС, пожарной и общей безопасности АСФ КемГУ и Профкомом, и периодического медицинского осмотра работников АСФ КемГУ, работающих во вредных условиях, согласно перечню профессий и должностей, утверждаемого ежегодно центром Госсанэпиднадзора г. Анжера-Судженска (Приложение №5).

6.12. В трудовом договоре работника Работодатель указывает достоверные характеристики условий труда, компенсационные выплаты и льготы за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.13. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- компенсационные выплаты к должностному окладу согласно Приложению № 3 к Положению об оплате труда, оформленные приказом по АСФ КемГУ, согласованным с Профкомом.
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно Приложению № 2.

6.14. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – не менее 20000 руб., а также оплату расходов, связанных с погребением.
- получения работником инвалидности – не менее 10000 руб.

6.15. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда;
- обеспечить в подразделениях с вредными и опасными условиями труда рабочие места для трудоустройства беременных женщин (перевод на легкую работу).

6.16. По условиям труда молодежи:

- исключить использование лиц в возрасте до 21 года на работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства (по согласованию с руководителем подразделения) удобные для них режимы труда, если это не вступает в противоречие с интересами АСФ КемГУ.

6.17. В случае необеспечения Работодателем безопасных условий труда, работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья. В этом случае работник должен поставить в известность (в письменной форме) руководителя подразделения и Профком. Если санитарно-техническая комиссия признает заявление обоснованным, то за работником сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работодатель обязан приостановить работу, предоставить работнику другое место работы или оплачиваемый отпуск.

6.18. На время приостановки работ в АСФ КемГУ вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.19. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в АСФ КемГУ.

6.20. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требования по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком вправе требовать приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование.

6.21. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома:

- обеспечивает их необходимыми документами, инструкциями, нормативными и справочными материалами;
- освобождает их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.22. В договорах аренды, заключаемых с организациями, Работодатель предусматривает обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и Правила внутреннего трудового распорядка АСФ КемГУ.

6.23. Работники АСФ КемГУ обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым и Коллективным договором.

6.24. За невыполнение мероприятий по охране труда и нецелевое использование средств, выделенных по смете для исполнения Соглашения, виновные несут административную ответственность.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Работодатель совместно с Профкомом АСФ КемГУ ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в целях оздоровления работников АСФ КемГУ и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

- комплекс мероприятий и объем финансирования ежегодно рассматривать и утверждать на заседании Социальной комиссии АСФ КемГУ.
- включать в план организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых работников.
- для финансирования данного утвержденного плана Работодатель и Профком привлекают средства, поступающие от оказания услуг предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляются на платной основе, средства первичной профсоюзной организации, изыскивают другие источники.

7.2. Порядок и условия выделения санаторно-курортных путевок для детей сотрудников (средств на приобретение санаторно-курортных путевок) регулируется Социальной комиссией.

7.3. Работодатель (при наличии средств) проводит мероприятия по ранней диагностике заболеваний для различных категорий работников АСФ КемГУ.

7.4. Работодатель (при наличии средств) перечисляет денежные средства на счет Профкома для реализации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы, на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия.

7.5. Работодатель обеспечивает работу пунктов питания для работников и студентов АСФ КемГУ. Режим работы столовых устанавливается с учетом мнения Профкомов сотрудников и студентов. Профкомы организуют работу комиссии по контролю цен и качества продукции пунктов питания.

7.6. Работодатель (при наличии средств) оказывает содействие неработающим пенсионерам - ветеранам АСФ КемГУ, выделяет два раза в год материальную помощь в размере не менее 300 руб. на человека, средства на организационные мероприятия ко Дню пожилого человека.

7.7. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков и для организации утренников для детей работников АСФ КемГУ.

7.8. Работодатель проводит частичную оплату похорон сотрудников АСФ КемГУ в размере не менее 10000 руб.

7.9. Работодатель оказывает материальную помощь работникам АСФ КемГУ (при наличии средств) в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг (а), дети) в размере не менее 5000 руб.;
- необходимости дорогостоящего лечения работника (по решению Социальной комиссии);
- кражи личного имущества на рабочем месте не по вине работника;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- при рождении ребёнка (отцу или матери) 5000 руб.;
- сотрудницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, ежемесячно выплачивается по 200 руб.;
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, квалификации работника и стажа его работы в АСФ КемГУ. Решение о выделении материальной помощи принимается совместно Работодателем и Профкомом.

7.10. Работодатель не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе АСФ КемГУ, сдачи в аренду другим организациям без согласования с Профкомом.

7.11. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры, спорта, отдыха, туризма АСФ КемГУ на удовлетворение, прежде всего интересов и потребностей работников АСФ КемГУ и членов их семей.

7.12. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетания, при серьёзных материальных затруднениях.

7.13. Работодатель предусматривает льготы по оплате за обучение близких родственников (родители, супруг(а), дети) работников АСФ КемГУ на платной основе (размер оплаты снижается: работникам – на 35%; родственникам – на 25%).

7.14. Финансирование мероприятий раздела 7 осуществляется преимущественно из средств, поступающих от оказания услуг предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе. Смета на финансирование социальных программ для работников АСФ КемГУ в 2012 г. приведена в Приложении № 7.

Раздел 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА.

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора и осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.2. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома АСФ КемГУ определяются ТК РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», ОТС, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом КемГУ, Положением об АСФ КемГУ, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации АСФ КемГУ при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников АСФ КемГУ, независимо от членства в первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель (АСФ КемГУ) признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.5. Работодатель (АСФ КемГУ) обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении АСФ КемГУ;
- о применении Положения об оплате труда;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- о приватизации вуза;
- об увольнениях сотрудников АСФ КемГУ по инициативе Работодателя в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии первичной профсоюзной организации АСФ КемГУ, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы касающиеся:

- установления системы оплаты труда и положений о премировании;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования средств, поступающих от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе;
- привлечения работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и введения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие в АСФ КемГУ локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Ученом совете АСФ КемГУ или на конференции трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством.

8.8. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- Социальной комиссии АСФ КемГУ;
- санаторно-технической комиссии;
- комиссии по контролю цен и качеству продукции пунктов питания АСФ КемГУ с целью обеспечения студентов и сотрудников АСФ КемГУ качественным питанием по доступным ценам и осуществления контроля за режимом работы;
- комиссии по охране труда.

Работа комиссий регламентируется соответствующими положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять вышеперечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

8.9. Работодатель (АСФ КемГУ) включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников АСФ КемГУ.

8.10. Бухгалтерия, по заявлению членов первичной профсоюзной организации, ежемесячно удерживает и перечисляет взносы в

размере 1% от заработной платы работников АСФ КемГУ.

8.11. Работодатель (АСФ КемГУ) предоставляет Профкому сотрудников в главном учебном корпусе в бесплатное пользование помещение с телефонной связью (местный и городской абонентский номер), ПЭВМ, необходимую мебель, средства оргтехники, помещения для профсобраний, конференций, услуги по использованию транспортных средств и множительной техники.

8.12. Работодатель (АСФ КемГУ) предоставляет Профкому работников возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет» и пользоваться электронной почтой.

8.13. Работодатель (АСФ КемГУ) осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профком;
- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечивает унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечивает расходными материалами;
- печатает и размножает необходимые для работы профкома документы, касающиеся совместной деятельности Профкома и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.14. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности АСФ КемГУ и принимает во внимание при поощрении работников, при аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.15. Члены Профкома освобождаются от основной работы с оплатой в размере среднего заработка за счет средств Профсоюза на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов.

8.16. Члены Профкома АСФ КемГУ, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

8.17. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается лишь с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома и его заместителя – с согласия Обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.18. Увольнение по инициативе Работодателя председателя профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п. 8.17 настоящего договора и ст. 374 ТК РФ.

8.19. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течение года и включением времени переговоров в трудовой стаж. В случае неосвобождения от основной работы, участие в работе комиссий по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном директором по согласованию с председателем Профкома.

8.20. Представители первичной профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

8.21. На освобожденных работников Профкома распространяются премиальные системы и поощрительные выплаты, они имеют право на все социальные гарантии и льготы, действующие для работников АСФ КемГУ.

Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Во исполнение настоящего Коллективного договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливаются объем работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. По результатам отчетного года составляется и принимается план, соглашение по охране труда и объем финансирования социальных программ на следующий год.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

Выполнение положений Коллективного договора на факультетах (в подразделениях) контролируется администрацией факультета (подразделения), профсоюзным бюро и профгруппорганами. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от Администрации и Профкома сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего Коллективного договора помещаются на сайте АСФ КемГУ и публикуются в специальном бюллетене.

9.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и Профкома АСФ КемГУ.

9.5. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции работников АСФ КемГУ, с предварительным опубликованием расходования средств бюджета АСФ КемГУ по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда, социальных программ. На этой же конференции стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

9.6. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Руководитель АСФ КемГУ, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Руководитель АСФ КемГУ привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.8. Лица, представляющие Работодателя либо работников, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются наказанию в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.9. Лица, представляющие Работодателя, либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются наказанию в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.10. По требованию Профкома, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по Коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ о профсоюзах).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

9.11. В течение периода действия Коллективного договора Профком, при условии выполнения п. 1.7 настоящего договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель – локауты.

9.12. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ей требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований (ст.3,4 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

9.13. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования АСФ КемГУ, расторжения трудового договора с директором АСФ КемГУ.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) АСФ КемГУ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности АСФ КемГУ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации АСФ КемГУ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами 8, 9 настоящего Коллективного договора.

10.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10.5. Работодатель АСФ КемГУ обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников организации, а также Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором после их приёма на работу.

Пропицировано и пронумеровано

и скреплено печатью

Ситов листы (-0В)

Зав. канцелярией

Иванова О.В.

