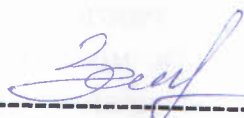


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РГБУ «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ОРДЕНА «ЗНАК ПОЧЕТА» ИНСТИТУТ ГУМАНИТАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ КЧР» на 2012-2015 гг.

От работодателя
Директор института

От работников КЧИГИ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
научного учреждения



З.Х.-М. Ионов


М.Б. Шенка

30 мая 2012 г.

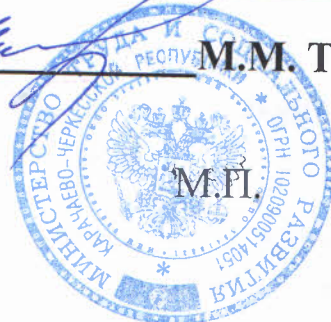
30 мая 2012 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду Министерство труда и социального развития
(указать наименование органа)
Карачаево-Черкесской Республики

Регистрационный № 14 от «12» сентября 2012 г.

Руководитель органа по труду  М.М. Тхакохов



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией
РГБУ «Карачаево-Черкесский ордена «Знак Почета»
институт гуманитарных исследований при
Правительстве КЧР»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор – правовой акт, заключенный между работодателем в лице директора института Ионова Зауаля Хаджи-Муратовича, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками института в лице профсоюзного комитета и его председателя Шенкао Маргариты Башировны.

Договор регулирует социально-трудовые отношения в Карачаево-Черкесском институте гуманитарных исследований (далее - **КЧИГИ**) и устанавливает согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот на основе взаимных интересов. Коллективный договор заключен на основании действующих норм, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Конституции Карачаево-Черкесской Республики, а также в Трудовом кодексе Российской Федерации, Законах РФ "О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", "О занятости населения", "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров", приказе Минобрнауки, Минсоцразвития от 23 мая 2007 года «О проведении внеочередной аттестации научных работников РАН», Постановлении Правительства РФ от 22 апреля 2006 г. №236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» (Приложение 1), Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда в субъектах РФ, Квалификационных характеристик по должностям научных работников научных учреждений, подведомственных РАН, утвержденных постановлением Президиума РАН 25 марта 2008 года (приложение 2) и иных нормативных правовых актах с целью:

- создания системы социально-трудовых отношений в КЧИГИ, максимально способствующих его стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов экономических, правовых и профессиональных интересов

работников КЧИГИ, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

- научный и научно-вспомогательный персонал института, являющиеся членами профсоюза, в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- администрация института в лице его представителя - директора

Администрация - это директор, его заместители по научной работе и по общим вопросам, ученый секретарь института, которым в установленном порядке делегированы полномочия директора в период его отпуска или отсутствия.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях дирекцией.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности администрация и профком выступают равноправными деловыми партнёрами.

Стороны согласились в том, что профком выступает, в соответствии с Уставом профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации, в качестве полномочного представителя работников института при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: системы оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, стимулирующих и компенсационных выплат, введения повышающего коэффициента с учетом сложности выполняемой трудовой функции, занятости, увольнения сотрудников а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

Коллективный договор утверждается на собрании работников института и вступает в силу с момента его подписания сторонами; действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но не более трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор, приложения к нему и протоколы разногласий в семидневный срок направляются Администрацией для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду. Контроль за выполнением положений настоящего договора осуществляет комиссия, избранная общим собранием трудового коллектива.

Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников КЧИГИ.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Если одна из сторон изъявит намерение изменить или дополнить содержание настоящего коллективного договора в период его действия, то должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением.

Содержание и структура коллективного договора определены соглашением сторон и состоят из следующих разделов:

Общие положения

1. Трудовые отношения.
2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата и нормирование труда.
5. Условия и охрана труда.
6. Социальные гарантии.
7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
8. Основные принципы взаимоотношений администрации и профсоюзного комитета.
8. Разрешение трудовых споров.
9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложение: Положение по отраслевой оплате труда работников КЧИГИ. Положение по отраслевой оплате труда в КЧИГИ является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Директор обязуется

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на институт, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производственного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены и охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной должностной инструкцией или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими их трудовых обязанностей,
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, осуществлять свои права и обязанности, определенные Уставом КЧИГИ, Должностными обязанностями работников института и Правилами внутреннего распорядка, выполнять мероприятия, включенные в разделы настоящего договора;
- создает необходимые условия труда, обеспечивая работников рабочими местами, телефонной связью, нормативными документами, канцелярскими принадлежностями, средствами оргтехники. Директор обязуется в течение года приобрести компьютер для научной библиотеки института с подключением его к Интернету, созданием электронной почты института, систематически пополнять фонд научной библиотеки новыми изданиями, в том числе и периодической литературой, с обязательным оповещением сотрудников о новых поступлениях через выставки новых поступлений;
- предоставляет транспорт для проведения научных экспедиций и решения других производственных задач;
- оказывает материальную помощь из фонда экономии заработной платы при защите диссертаций в размере:
 - кандидатская - 3000 рублей;
 - докторская - 4000 рублей.

Работники института обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения своих руководителей, соблюдать

условия трудовых договоров;

- соблюдать Устав КЧИГИ и Правила внутреннего распорядка института, поддерживать исполнительскую, трудовую дисциплину, содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в коллективе своего подразделения и института;
- бережно относиться к имуществу института, правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество института, обеспечивать его сохранность, неся ответственность за его утрату и порчу;
- соблюдать правила труда, техники безопасности и производственной санитарии;
- активно участвовать в своевременном выполнении плановых научно-исследовательских заданий и осуществлении программ социального развития института, принимать участие в проводимых мероприятиях по поддержанию чести и престижа института, научных конференциях и других научных форумах;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю отдела о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества института.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования института, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации научного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня материального положения работников КЧИГИ.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём проведения консультаций и переговоров.

Работники самостоятельно или через профком принимают участие в управлении институтом посредством:

- консультаций с администрацией по вопросам принятия локальных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждения с администрацией вопросов о работе научных отделов и института в целом, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятии коллективного договора и иных локальных актов института.

1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Общая численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, количество научных сотрудников должно соответствовать штатному расписанию, утвержденному Учредителем. Работники института в своей производственной деятельности руководствуются Уставом института, Должностными обязанностями и квалификационными характеристиками руководителей и работников КЧИГИ, Правилами внутреннего распорядка, решениями ученого совета института, приказами директора научного учреждения, трудовым договором, индивидуальными планами работы, настоящим коллективным договором и иными локальными актами.

1.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и институтом оформляются следующим образом:

для научно-вспомогательного персонала КЧИГИ путём заключения срочного трудового договора (с испытательным сроком 1 месяц), а по его истечении, при условии квалифицированного исполнения должностных обязанностей, - трудового договора на неопределенный срок;

для научно-исследовательского персонала - конкурсный отбор претендентов на вакансии на заседании ученого совета после представления кандидатур конкурсной комиссией, затем с работником заключается трудовой договор.

В конкурсном отборе участвуют лица, принимаемые в институт, а также научные сотрудники, проработавшие в КЧИГИ сроком до трех лет. Лица, ранее принятые на постоянную работу по заявлению и проработавшие на данной должности более трех лет, - в конкурсе не участвуют, если не изъявят личного желания.

Научные работники и научно-вспомогательный персонал института через каждые пять лет проходят аттестацию на предмет соответствия или несоответствия занимаемой должности, результаты которой утверждаются директором института. По результатам работы аттестационной комиссии ставится вопрос о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности, что доводится до сведения директора института, который издает приказ о возможности дальнейшего использования работника.

В случае несоответствия работника занимаемой должности, данная должность объявляется вакантной, поэтому в установленном порядке проводится конкурс на замещение данной вакантной должности. На вакантную должность работник избирается в порядке конкурса.

1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом института и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

1.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником.

1.5. Научным работникам разрешается вести преподавательскую работу в учреждениях образования без ущерба основной работе.

В течение календарного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен дирекцией института в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то дирекция обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в институте работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

1.6. При заключении трудового договора с работником дирекция обязана ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом КЧИГИ, Правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией.

1.7. Прекращение трудового договора с работником института может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

1.8. При проведении плановой научной экспедиции в пределах КЧР работнику разрешается использовать имеющийся в институте микроавтобус, видеокамеру, ноутбук, диктофон, фотоаппарат и другие необходимые средства. При наличии на институтском счету денег на экспедиционные и архивные расходы, осуществляется финансирование плановых выездов для проведения научных экспедиций, научных командировок и работы в архивохранилищах страны.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переподготовка работников должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребности личностного роста работника, и пришли к соглашению о том, что администрация определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд института, директор на основании решения Ученого Совета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития научного учреждения.

2.2. Работники института имеют право повышать свою научную

квалификацию. С этой целью дирекция института осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов научных отделов и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств. При этом учитываются решения Ученого Совета о формах и продолжительности повышения квалификации: аспирантура, докторантура, стажировка, творческий отпуск, семинар, командировки, соискательство и другие.

2.3. Директор обязуется: повышать квалификацию работников согласно утвержденному на заседании Ученого Совета плану повышения квалификации работников структурных подразделений; в случае направления 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 (при наличии денег на счету института), оплатить 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).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников института определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми директором по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом КЧИГИ.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников института составляет 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого для лиц, работающих по совместительству, не может превышать шести часов в день и 24 часов в неделю.

В случаях, предусмотренных законодательством, для работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для работников КЧИГИ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.4. В случаях, предусмотренных законодательством, продолжительность рабочего времени научного работника в неделю может составлять менее 36 часов (дополнительное сокращение рабочего времени).

3.5. Организация рабочего времени исследователей осуществляется на основе годового Комплексного плана научно-исследовательской, научно-организационной, научно-практической и издательской деятельности КЧИГИ, утвержденного ученым советом, директором института и согласованного с Правительством КЧР.

3.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте

до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается. Привлечение работников института к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению директора.

3.8. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, ему может быть предоставлен день отдыха.

3.9. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата или доктора наук работникам института могут предоставляться отпуска в соответствии с Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации (Приказ Минобрнауки России от 27 марта 1998 г. № 814).

3.10. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. В случае если работник, не отработавший полученные авансом отпускные, расторгает трудовой договор, он обязан возместить институту выплаченные, но не отработанные суммы отпускных.

3.12. Ежегодный отпуск за первый год, как правило, предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в КЧИГИ. По соглашению работника и директора, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев директор обязан предоставлять отпуск лицам, указанным в ТК РФ. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с профкомом.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (Ст.136 ТК РФ).

Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.13. По соглашению между работником и директором, ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.14. По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы. Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях включается в общий трудовой стаж работника.

3.15. Научному сотруднику, получившему приглашение на научно-педагогическую работу за границей, может быть предоставлен отпуск до одного года без сохранения содержания. Продление отпуска на больший срок осуществляется Работодателем только при наличии ходатайства заведующего отделом.

3.16. Научным работникам института, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников, имеющих ученую степень доктора наук, составляет **56** календарных дней; с ученой степенью кандидата наук - **42** календарных дня. Работникам без ученой степени отпуск предоставляется продолжительностью в **28** календарных дней. За каждые проработанные пять лет сотрудникам к отпуску добавляется один день, однако их количество не должно превышать шести дней.

3.17. Научно-вспомогательному персоналу предоставляется отпуск продолжительностью в 28 календарных дней. За каждые проработанные пять лет сотрудникам к отпуску добавляется один день, однако их количество не должно превышать шести дней.

Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 10 лет, предоставляется один дополнительный день в неделю с сохранением заработной платы или один час в день с сохранением заработной платы. Работник может пользоваться одной из предоставляемых льгот по выбору. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

3.18. Очередные отпуска могут предоставляться женщинам, имеющим малолетних детей, детей дошкольного возраста в летнее время, или во время зимних каникул, а также в начале учебного года матерям, имеющим детей-школьников начальных классов. Накопление предоставленных дней недопустимо.

3.19. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

3.20. В целях оптимизации ведения научно-исследовательской работы, научно-организационной работы и упорядочения рабочего времени для всех категорий ученых института, включая заведующих научными подразделениями, заместителей директора, ученого секретаря института, предоставлять два творческих дня в неделю для работы в научной библиотеке с литературой с целью качественного выполнения индивидуальных плановых заданий института.

3.21. Научным сотрудникам, работающим по совместительству в других учебных учреждениях, в начале календарного года предоставить координаты места работы в дирекцию КЧИГИ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата работников института устанавливается в соответствии с законодательством: нормативными актами РФ КЧР (Постановлением Правительства КЧР № 11 от 23.01. 2009 г.) и внутренним Положением об отраслевой оплате труда.

4.2. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда с учетом трудовой функции, размера компенсационных доплат, стимулирующих надбавок и других видов материального стимулирования.

✓4.3. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, наличия ученой степени и звания, количества научных публикаций, стажа научной работы, общей выслуги лет, наличия государственных наград, качества работы и максимальным размером не ограничивается.

✓4.4. Институт устанавливает доплаты и надбавки за выполнение обязанностей в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 20.08.1994 г. №6 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления стимулирующих надбавок руководителям учреждений, организаций и предприятий, находящимся на бюджетном финансировании»:

- зав.сектором института - 10% от должностного оклада;
- заведующему научным отделом - 15% от должностного оклада;
- ученому секретарю института - 20% от должностного оклада;
- заместителю директора института - 30% от должностного оклада;
- директору института - 40% от должностного оклада.

✓4.5. Заработная плата, выплачиваемая за счет средств республиканского бюджета за текущей месяц, выдается два раза в месяц в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы осуществляется до 25 числа (аванс) и 10 числа (вторая часть зарплаты) каждого месяца.

Директор вправе премировать работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения сотрудников.

4.6. Научные сотрудники института получают
доплату за ученую степень: доктор наук - 7000 рублей, кандидат наук - 3000 рублей;

доплату за ученое звание: доцент (старший научный сотрудник) - 20% от должностного оклада; профессор - 30% от должностного оклада;

доплату за непрерывный стаж работы в данном учреждении: свыше 10-и лет - 10%, свыше 15-и лет - 15%, свыше 20-и лет - 20% от должностного оклада.

4.7. Удержания из оплаты труда могут производиться только с

согласия работника, обязательным уведомлением и в порядке, предусмотренном законодательством.

4.8. Администрация обязана ежемесячно выдавать всем работникам лицевые счета на выдачу заработной платы.

4.9. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе Постановления Правительства КЧР № 11 от 23.01. 2009 г. «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» и внутренним Положением об отраслевой оплате труда и согласовываются с профкомом.

✓ 4.10. Администрация через Ученый совет доводит до сведения коллектива информацию о расходовании средств, поступающих в институт от реализации изданной литературы, спонсоров, попечителей, а также всех видов внебюджетной деятельности. С этой целью в конце завершенного года или в начале следующего года подводятся итоги финансово-хозяйственной и издательской деятельности института.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Администрация КЧИГИ обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: следит за здоровыми и безопасными условиями труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Стороны договорились, что перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения этих условий, предусматриваются Соглашением по охране труда, заключаемым ежегодно. Соглашение по охране труда на текущий год заключается в срок до 1 февраля текущего года.

5.3. Администрация обязуется:

5.3.1. Проводить текущий ремонт помещений института, компьютерного оборудования, множительной аппаратуры и типографской техники, приобретать антивирусные программы для всех компьютеров института, в том числе и для ПК, не подключенных к Интернету.

5.3.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками института обучение и инструктаж по охране труда. Организовать проверку знаний работников института по охране труда на начало календарного года.

5.3.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

5.3.4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.3.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда.

5.3.6. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками.

5.3.7. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда

5.3.8. Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

5.3.9. Обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры в помещении до 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома администрация переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры в помещении ниже 17 С работа прекращается.

5.3.10. В соответствии с законом «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения РФ», если в летнее время года температура в производственных помещениях составляет +29 градусов, рабочее время сокращается до 6 часов. При температуре 30 градусов - сокращается до 5 часов. При температуре 31 градус - рабочее время сокращается до 3 часов.

5.3.11. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не ниже 2 % от фонда оплаты труда.

5.3.12. Информировать работников под роспись об условиях и охране труда на рабочих местах и полагающиеся им компенсации и средства индивидуальной защиты.

5.3.13. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.3.14. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

5.3.15. Обеспечить совместно с профкомом организацию работы на паритетной основе комиссии по охране труда.

5.3.16. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников за счет фонда травматизма.

5.3.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

5.4. Директор организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии рабочих кабинетов, обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения в соответствии с действующими нормами.

С целью создания нормальных условий труда работников

Директор института обязуется:

5.4.1. Обеспечить в каждом кабинете наличие нормальных условий труда в соответствии с санитарными нормами.

5.4.2. Работники института обязаны регулярно проводить профилактические осмотры, прививки и флюорографию в сроки, установленные приказом директора. Проводимые органами здравоохранения мероприятия по предупреждению массовых инфекционных заболеваний обязательны для работников КЧИГИ. Руководители служб в обязательном порядке обеспечивают явку работников на профилактические мероприятия согласно утвержденным графикам.

5.5. Профком обязуется:

5.5.1. Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства об охране труда.

5.5.2. Избирать из состава трудового коллектива представителей по охране труда.

5.5.3. Принимать участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

5.5.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками института.

5.5.5. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.5.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

5.5.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, высокая или пониженная температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) профком имеет право требовать от директора приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления дирекции.

5.5.8. В соответствии с Федеральным законом "Об ограничении курения табака" от 10.07.01 г. №87-ФЗ, запрещается курение во всех производственных помещениях института.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, БЛАГОПОЛУЧИЕ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны признают, что без создания условий по обеспечению жизненного уровня, быта и отдыха работников невозможно обеспечить благополучие в институте. Работодатель и профком обязуются добиваться обеспечения всех нуждающихся местами в детских учреждениях.

Директор института совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает эффективное использование средств, выделяемых Фондом

социального страхования на санаторно-курортное лечение работников и их детей.

Директор обязуется осуществлять обязательное и добровольное медицинское страхование работников института.

6.4. Директор института и профком договорились:

6.4.1. Обеспечить организацию отдыха детей работников, являющихся членами профсоюзной организации, в соответствии с ассигнованиями в счет начисленных страховых взносов в Фонд социального страхования по КЧР.

6.4.2. Обеспечить оплату подарков к Новому году детей до 14 лет работников, являющихся членами профсоюзной организации, в пределах оговоренных сторонами сумм.

6.4.3. Для работающих женщин, дети которых идут в первый класс школы, считать первое сентября выходным днем, оплачиваемым за счет средств фонда оплаты труда.

6.4.5. Директор обязуется оплачивать работникам первые два дня в период временной нетрудоспособности за счет средств института;

6.5. За успехи в работе применяются следующие поощрения работников:

- премирование;
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- ходатайство перед соответствующими органами

власти о присвоении почетных званий.

6.6. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине пострадавшего, работнику компенсируются расходы в соответствии с действующим законодательством.

✓ 6.7. Директор и профком института:

- оказывают материальную помощь всем сотрудникам в конце года при наличии денег из фонда экономии заработной платы;

- ✓ • обязуются распределять средства на командировочные расходы равномерно по отделам на одинаковых условиях;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома.

6.8. Работнику, нуждающемуся в лечении, при наличии назначения врача, разрешается использовать один час в день для проведения лечебной процедуры

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7.1. Увольнение штатных научных работников в связи с сокращением штатов производится, как правило, по окончании календарного года.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в

связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

7.2.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из института инвалидов.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию права на труд.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации (помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ) имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в институте свыше 25 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

7.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.3.3. При появлении новых рабочих мест в институте, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из КЧИГИ в связи с сокращением численности штата.

7.4. Директор обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, работников института, нарушения правовых гарантий работников. Стороны заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству высвобождаемых работников с выплатами гарантийных сумм, предусмотренных ТК РФ.

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМНОШЕНИЙ ДИРЕКЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Дирекция и профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива КЧИГИ, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим, научным и кадровым вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, чтобы не допускать конфликтов в трудовом коллективе.

8.2. Директор с учетом мнения профкома рассматривает следующие

вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе дирекции;
- установление системы стимулирующих выплат;
- установление системы дифференцирующих выплат,
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждение графика отпусков;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение единых требований ко всем работникам коллектива,
- утверждение формы расчетного листка.

8.3. Директор предоставляет профкому необходимую информацию по всем вопросам социально-экономического развития института.

8.4. Член профкома включается в состав комиссий по аттестации научных работников и научно-вспомогательного персонала, охране труда и других.

8.5. По заявке профкома, директор института предоставляет неосвобожденному профсоюзному активу, уполномоченным по охране труда, социальному страхованию время для обучения, а также работы в совместных с администрацией комиссиях, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами, с сохранением среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном действующим законодательством на период отвлечения от основной работы.

8.6. Профсоюзная организация всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

8.7. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.8. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.9. Директор принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Директор обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации

денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.11. Профком вправе вносить в администрацию института предложения о принятии локальных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития.

8.12. Профком вправе информировать работников института о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.13. Профком обеспечивает работу первичной профсоюзной организации присущими профсоюзам методами.

8.14. Профком осуществляет контроль над соблюдением администрацией и ее представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.15. Профком должен добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

8.16. Профком осуществляет контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы и прочих расходов.

8.17. Профком обязан направлять учредителю (собственнику) института заявление о нарушении руководителем института, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Улучшение условий труда.

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения и здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное рассмотрение несчастных случаев.

1.1. При несчастном случае на производстве по вине института выплачивается компенсация в соответствии с действующим законодательством (ст.184 ТК РФ, Федеральный Закон от 30.06. 2006 № 90 -ФЗ).

1.2. Администрация обязуется не заключать договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников, Договора аренды заключаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. Администрация обеспечивает в целях охраны здоровья

работников:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- снабжение служебных помещений необходимым инвентарем и моющими средствами.

1.4. ПК принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

1.5. Решение социально-бытовых вопросов.

1.5.1 Администрация на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 128 ТК).

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Возникающие в процессе трудовой деятельности индивидуальные и коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 381-418 ТК РФ).

9.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам или судом. Состав комиссии по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профкома и Администрации КЧИГИ (ст. 384 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

10.1. Профком совместно с дирекцией создает комиссию из равного числа представителей сторон в количестве шести человек для осуществления контроля над применением норм коллективного договора. Информация о ходе выполнения настоящего договора ежегодно доводится до сведения коллектива работников института.

10.2. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

На собрании трудового коллектива заслушивается отчет представителей сторон об итогах выполнения договора.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования

работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.5. В порядке контроля за выполнением коллективного договора директор и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

10.6. При обнаружении нарушений условий договора стороны немедленно информируют об этом представителей другой стороны или самостоятельно принимает меры по устранению выявленных нарушений.

10.7. Направляют коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации и начинается со дня утверждения договора общим собранием трудового коллектива.

После утверждения коллективного договора и не позднее месяца после его регистрации, он передается во все структурные подразделения института, включая отделы и службы, и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками института.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет – с 01.06.2012 г. по 01.06. 2015 г. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

10.9. Все споры по настоящему коллективному договору рассматриваются в соответствии со ст. 382 ППК комиссией по трудовым спорам и судом общей юрисдикции.

Председатель
Карачаево-Черкесская республиканская
организация Профсоюзного образования науки

Составлено

М.Б. Трескину

