

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коми государственного педагогического института на 2007 - 2010 годы

1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Коми государственном педагогическом институте и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - Исакова Валерьяна Николаевича, ректора института

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Порошкина Александра Александровича, председателя профкома

1.2. Предмет Договора

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

2. Организация оплаты труда.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе института и через уполномоченных отделов и структурных подразделений института:

- 23-25 числа месяца - выдаются аванс за первую половину месяца в размере до 50% заработной платы (за вычетом подоходного налога);

- 8-10 числа следующего месяца - выдается полный расчет по заработной плате и другие выплаты.

При несвоевременном поступлении ассигнований из федерального бюджета сроки выдачи заработной платы могут быть изменены. Заработная плата выдается в трехдневный срок с момента поступления финансирования на указанные цели.

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.4. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 1), являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора.

2.3. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников института, создания условий для проявления творческой активности каждого работника, улучшения качественных и количественных показателей их работы, за многолетний добросовестный труд сотрудникам института могут выплачиваться премии.

Премии, выплачиваемые работникам института, не входят в систему оплаты труда (носят несистемный характер).

2.3.1. Премирование работников может производиться из следующих источников:

- за счет экономии средств федерального бюджета, образовавшейся после всех выплат по заработной плате работников;

- за счет средств, полученных институтом от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Уставом института и настоящим Договором.

2.3.2. Ректор, проректоры, руководители структурных подразделений института, могут поощряться за высокий уровень организации работы в области учебной, научной, методической, воспитательной работы, за развитие материально-технической базы института.

2.3.3. Основаниями для премирования профессорско-преподавательского состава вуза, а также специалистов и прочих работников института могут являться:

- особые достижения в трудовой деятельности;
- выполнение особо важных и срочных работ и поручений;
- выход на пенсию;
- достижение возраста 50, 60, 70, 75 и далее через каждые 5 лет (юбилеи);
- достижения в науке, спорте, культуре;
- другие основания.

2.3.4. Размер премии для сотрудников определяется ректором в индивидуальном порядке на основании представления руководителей структурных подразделений или членов ректората.

2.3.5. При представлении на премирование сотрудников должны быть учтены конкретный вклад работника, фактически проработанное время, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

2.4. Премии ректору, выплачиваемые из федерального бюджета, выдаются по согласованию с учредителем института, из внебюджетных источников – по согласованию с Ученым советом института.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом института и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

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

3.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, порядок оплаты труда, режим работы и др. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера, и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству; в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.8. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

3.9. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности предшествует избрание по конкурсу. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

3.10. До истечения срока избрания по конкурсу лица, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, или в течение срока действия срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация.

Порядок, условия и сроки проведения аттестации других категорий работников устанавливаются Положением об аттестации института.

3.11. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определен Уставом института.

3.12. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. 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 другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

3.14. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе сроком до трех месяцев. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета института и без выплаты выходного пособия.

3.15. Преподаватели и другие работники института могут проводить педагогическую и научную работу на условиях совместительства или почасовой оплаты как в институте, так и в других учебных заведениях и организациях.

4. Рабочее время

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка института, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета института.

4.2. Для профессорско-преподавательского состава института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для остальных работников – 40 часов в неделю.

4.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается институтом самостоятельно в зависимости от их квалификации до 900 часов в учебном году и утверждается приказом ректора. Индивидуальная нагрузка отдельных преподавателей определяется кафедрами с учетом выполнения планов научно-исследовательской и научно-методической работы, административно-управленческих функций.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.6. Привлечение работников института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Положение п. 4.6 настоящего Договора не распространяется на работников, для которых работа в выходные и праздничные дни обусловлена трудовой функцией, предусмотренной трудовым договором и графиком сменности.

4.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5. Переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Каждый работник должен иметь профессиональную квалификацию, отвечающую требованиям занимаемой им должности. Все работники института обязаны систематически заниматься повышением своей квалификации, в том числе в форме самообразования.

5.2. Необходимость в проведении за счет бюджетных и внебюджетных средств института переподготовки и повышении квалификации работников в целях надлежащего выполнения ими своих служебных (трудовых) обязанностей определяет работодатель, исходя из нужд института.

5.3. Переподготовка и повышение квалификации работников института по заданию работодателя могут осуществляться в следующих формах:

- с отрывом от производства;
- без отрыва от производства;
- с частичным отрывом от производства.

5.4. Направляя работников института на переподготовку и повышение квалификации, работодатель обязуется:

5.4.1. Предоставлять работникам информацию, связанную с переподготовкой и повышением квалификации.

5.4.2. Сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации с отрывом от производства, место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работники направляются для повышения квалификации в другую местность, оплатить им командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

5.4.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением об аттестации работников института и по ее результатам устанавливать им соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Время отдыха. Отпуска.

6.1. Работники института, за исключением профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и административно-обслуживающего персонала, работают пять дней в неделю. Отдыхают по субботам и воскресеньям.

6.2. Профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный и административно-обслуживающий персонал работают шесть дней в неделю и отдыхают по воскресеньям.

6.3. Сторожа отдыхают в соответствии с графиком сменности.

6.4. Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет фонда социального страхования.

6.5. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

Проректорам (за исключением проректоров по учебной и научной работе), заведующей производственной практикой, начальнику учебно-аналитического отдела предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск той же продолжительности при условии ведения ими в учебном году преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

6.6. Другим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуска предоставляются в любое время в течение года, преподавателям основная часть отпуска (56 календарных дней) - как правило, во время летних каникул, остальная часть (16 календарных дней) - в течение года без ущерба учебно-воспитательному процессу.

6.8. В исключительных случаях допускается перенесение отпуска с согласия работника на следующий рабочий год. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий

рабочий год. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией с учетом производственных интересов и финансовых возможностей института.

6.10. По заявлению женщины ей предоставляется частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Кроме указанного отпуска женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с выплатой в период указанного отпуска компенсации в размере 50% минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

6.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. В соответствии с трудовым законодательством и Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», работодатель оплачивает за счет средств федерального бюджета один раз в два года расходы по проезду к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно, а также расходы по провозу багажа весом до 30 килограммов, работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником). Оплата производится при выделении целевого кредита.

7.2. В случае переезда работника института к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, работодатель оплачивает стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам на территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

7.3. К юбилейным датам (50, 60, 70, 75 лет и т.д.) работодатель поощряет денежной премией работников, добросовестно проработавших в институте:

не менее 10 лет – 4 тысячи рублей; не менее 15 лет – 6 тысяч рублей; далее – через каждые 5 лет с увеличением премии каждый раз на 2 тысячи рублей.

При стаже работы меньше 10 лет вопрос о премировании юбиляров решается ректором по ходатайству руководителей структурных подразделений индивидуально.

7.4. Работники, добросовестно и непрерывно проработавшие в институте не менее 15 лет, при выходе на заслуженный отдых премируются в размере не менее 3-х должностных окладов по основной должности. Конкретный размер премии работнику устанавливается ректором по согласованию с руководителем структурного подразделения с учетом стажа работы и внесенного работником вклада в развитие института.

7.5. Работникам по случаю регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, дети, родители, родные братья и сестры), рождения ребенка предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

7.6. Работодатель не реже одного раза в год оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам.

7.7. Работодатель оказывает материальную помощь работникам института в случае смерти их близких родственников (супруг, дети, родители, родные братья и сестры).

7.8. В случае смерти работника института работодатель берет на себя расходы на погребение, размер которых устанавливается по согласованию с работодателем.

7.9. Работодатель создает работникам необходимые условия для обеспечения сохранности вверенного им имущества.

7.10. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Взыскание с виновного работника суммы

причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя не позднее одного месяца со дня установления размера причиненного ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

Работник, причинивший ущерб институту, может добровольно возместить его полностью или частично.

7.11. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

8. Охрана труда.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

8.1.1. Обеспечивает разработку и принятие первоочередных мер по улучшению условий труда и отдыха работников института.

8.1.2. Предусматривает ежегодные расходы бюджетных и внебюджетных средств на первоочередные меры по улучшению условий охраны труда.

8.1.3. Осуществляет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками.

8.1.4. Проводит вводный инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц.

8.1.5. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.6. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников института, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

8.1.7. Обеспечивает своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви, форменной одежды, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей; ремонт, стирку, сушку спецодежды.

8.1.8. Организует проведение аттестации рабочих мест.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно сообщать своему руководителю или замещающему его лицу о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.3. Профсоюзный комитет института совместно с представителями работодателя:

8.3.1. Обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в институте.

8.3.2. Организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9 Финансово-экономическое обеспечение деятельности института.

9.1. Деятельность института осуществляется за счет выделенных бюджетных ассигнований, дополнительных бюджетных источников (аренды), предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. Расходование бюджетных средств осуществляется согласно смете, утверждаемой ежегодно учредителем, а внебюджетных средств - по «Положению о привлечении и использовании внебюджетных средств в КГПИ», утверждаемого Ученым советом института.

9.3. Информация об источниках, порядке и размерах финансирования, использования полученных бюджетных и внебюджетных средств доводится до работников после обсуждения на Ученом совете института итогов финансово-экономической деятельности института за календарный год.

9.4. Решение о сдаче в аренду собственности, находящейся в оперативном управлении института, принимается Ученым советом института. При этом не допускается ухудшение условий труда работников, учебы и быта студентов.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюзного комитета.

10.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

10.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности института. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки и в установленном порядке.

10.2. Работодатель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзного комитета посещать подразделения института, в которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3. Профсоюзный комитет может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива.

11. Заключительные положения

11.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются по предложению одной из сторон, на совместном заседании ректората и профсоюзного комитета.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении института, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Коми пединститута.

11.6. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Коллективный договор обсужден и принят
на конференции трудового коллектива «15» 11.10.07 2007 года

Ректор института _____
В.Н. Асиков
Асиков В.Н.
«15» 11.10.07 2007 года



Председатель профсоюзного комитета
А.А. Порошкин
(подпись) Порошкин А.А.
«15» 11.10.07 2007 года



печать