



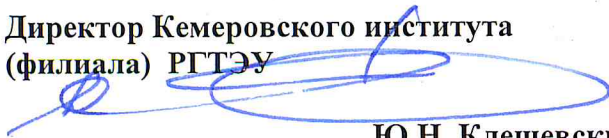
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
КЕМЕРОВСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал)

Принят общим собранием трудового  
коллектива Кемеровского института  
(филиала) РГТЭУ  
Протокол №  
от 18 октября 2011 г.

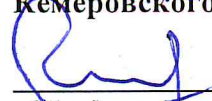
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Кемеровского института (филиала) федерального государственного бюджетного  
учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный  
торгово-экономический университет»  
с 18 октября 2011 г. – 17 октября 2014 г.  
с изменениями от 25 февраля 2014 года

Директор Кемеровского института  
(филиала) РГТЭУ

  
Ю.Н. Клещевский  
«25» февраля 2014 г.

Председатель профкома работников  
Кемеровского института (филиала) РГТЭУ

  
Г.В. Черкасов  
«25» февраля 2014 г.

2014 г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключается между трудовым коллективом работников Кемеровского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный торгово-экономический университет» (далее – Кемеровский институт (филиал) РГТЭУ) представленного профсоюзным комитетом Кемеровского института (филиала) РГТЭУ (далее - профком) и Кемеровского института (филиала) РГТЭУ (далее по тексту - Работодатель) в целях оказания помощи в обеспечении стабильной и эффективной деятельности института, усиления социальной защищенности его работников, введения дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Нормативную базу Договора составляют Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), законы Российской Федерации «Об образовании», федеральные законы Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другие нормативные правовые акты законодательства Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения и деятельность образовательных учреждений.

Положения настоящего Договора распространяются на всех работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ.

Коллективный договор устанавливает права и социально-экономические гарантии работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ в объеме, дополняющем и расширяющем действующее законодательство Российской Федерации, и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий при наличии фонда материального поощрения и фонда развития производства.

1.2. В соответствии с законом настоящий Договор принимается на общем собрании трудового коллектива Кемеровского института (филиала) РГТЭУ и заключается между работодателем в лице директора Кемеровского института (филиала) РГТЭУ Клещевского Ю.Н., с одной стороны, и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ в лице его председателя Черкасова Г.В. с другой стороны, уполномоченным общим собранием работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ на представительство и защиту социально-трудовых прав интересов работников.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Внесение изменений в коллективный договор производится в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Кемеровского института (филиала) РГТЭУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Кемеровского института (филиала) РГТЭУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.4. Условия коллективного договора являются обязательными для исполнения работодателем. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, недействительны.

Запрещается включать в индивидуальный трудовой договор, при его заключении, условия, противоречащие нормам настоящего коллективного договора и ухудшающие положение работников.

1.5. По вопросам, не урегулированным данным договором, стороны руководствуются действующим законодательством, Уставом РГТЭУ и Положением о Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ.

1.6. Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются большие гарантии и льготы работающим, то применяются нормы,

предусмотренные действующим законодательством РФ.

1.7. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о его выполнении на собрании, или конференции трудового коллектива по истечении срока его действия, при необходимости - в другие сроки, согласованные сторонами.

## **Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ПРИЕМЕ, ПЕРЕВОДЕ И УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ**

2.1 Прием на работу в Кемеровский институт (филиал) РГТЭУ осуществляется путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2. Срочный трудовой договор заключается с научными и педагогическими работниками Кемеровского института (филиала) РГТЭУ в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, утвержденным приказом Минобразования Российской Федерации от 26.11.2002 г. № 4114.

2.3. Замещение всех должностей научно-педагогических работников производится по трудовому договору, заключенному на срок до 5 лет. Заключению договора предшествует конкурсный отбор претендентов.

2.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

2.5. Конкурсный отбор на вакантные преподавательские должности не объявляется при переводе преподавателя с его согласия на аналогичную или ниже занимаемую им преподавательскую должность на той же кафедре или при переводе на другую профильную кафедру до окончания срока трудового договора.

2.6. В трудовом договоре профессорско-преподавательского состава (ППС) указывается наименование кафедры, должность, срок действия, при наличии компенсационные и стимулирующие выплаты, может быть указано наименование циклов дисциплин или отдельных дисциплин, для преподавания которых принимается преподаватель.

2.7. Любые изменения и дополнения договора, в том числе при избрании на должность декана факультета или заведующего кафедрой, а также продления срока договора определяются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.8. При приеме на работу работодатель до заключения трудового договора знакомит работников под роспись, с Уставом РГТЭУ, Положением о Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, правилами охраны труда.

2.9. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, необусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу в Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ, а так же в перевод в другую организацию или другую местность допускается только с письменного соглашения работника, за исключением временных переводом в связи с производственной необходимостью.

2.10. Увольнение работников производится по основанию и в порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

2.11. Увольнение работников членов Профсоюза по п.2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников РГТЭУ в соответствии с п.3. ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от Профкома.

2.12. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости массового высвобождения работников (в соответствии с Постановлением Правительства РФ №99 от 05.02.93 г. в Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ:

а) ставить об этом в известность профсоюзный комитет и работников не позднее, чем установлено Постановлением Правительства РФ №99 от 05.02.93 г.;

б) рассматривать на совместном заседании работодателя и профсоюзного комитета вопросы связанные с сокращением штатов, вызванные изменением структуры вуза, его

реорганизации. При необходимости и по инициативе профсоюзного комитета эти вопросы рассматриваются на собрании (конференции) трудового коллектива;

в) проводить подбор кандидатур для сокращения с участием профсоюзного комитета Кемеровского института (филиала) РГТЭУ, в соответствии с действующим трудовым законодательством;

г) обеспечивать:

- перевод на другую работу в вузе с учетом деловых качеств и профессиональных знаний работника при наличии вакантных мест;

Предоставление сотрудникам, получающим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы;

Меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилированных структурных подразделений;

- недопущение увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.13. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Кемеровского института (филиала) РГТЭУ или при ухудшении финансово-экономического положения Кемеровского института (филиала) РГТЭУ.

2.14. При недостатке средств, требующихся для расчета с высвобождаемыми работниками, временно приостанавливается расходование средств на:

- представительские расходы (кроме официальных мероприятий);

- закупку оборудования (кроме учебного) из любых средств, кроме целевых программ.

2.15. Работодатель выплачивает работникам, уволенным по состоянию здоровья при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере двухнедельной заработной платы. Выплата производится в полном соответствии с действующим законодательством.

2.16. Работодатель гарантирует работникам право на повышение квалификации. Форма повышения квалификации, место и сроки предлагаются кафедрой (структурным подразделением) и согласуются заместителем директора по научной и инновационной работе.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность и режим рабочего времени, времени отдыха устанавливаются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами законодательства Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка Кемеровского института (филиала) РГТЭУ, настоящим договором и другими локальными актами РГТЭУ. Отдельные вопросы могут решаться индивидуальными трудовыми договорами.

3.2. Работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации, трудовым договором и настоящим Договором установлен иной режим продолжительности рабочего времени.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часовой педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а так же другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Для учебно-вспомогательного персонала, работа которого связана с учебным процессом, устанавливается шестидневная рабочая неделя, если иное не предусмотрено трудовым договором.

3.4. В Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ может применяться сокращенное рабочее время в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях или неполное рабочее время по желанию работника.

3.5. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному распоряжению директора или лица, его замещающего его только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, при наличии письменного соглашения работника.

3.6. Продолжительность оплачиваемых ежегодного основного и дополнительных отпусков устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

3.7. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Работодателем могут, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ:

- на свадьбу до 5 дней;
- на похороны родственников до 5 дней;
- при наличии детей – инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими 18 лет для ухода за ними 4 дня в месяц, которые могут быть использованы одним родителем либо разделены между собой по усмотрению.

3.8. Работники Кемеровского института (филиала) РГТЭУ имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

3.9. Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работника. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Отзыв работника из отпуска допускается по письменному приказу только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него, в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

3.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по заявлению работника в удобное для него время.

3.12. Стороны пришли к соглашению, что средняя годовая норма учебной нагрузки преподавателей института устанавливается ежегодно согласно нормативов.

Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя ВПО, работающего на полную ставку, устанавливается ежегодно на заседании кафедры и фиксируется в индивидуальном плане с учетом сохранения часовой кафедральной нагрузки и кафедрального фонда оплаты труда. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя ВПО, работающего на полную ставку, не может быть ниже 450 часов и выше 900 часов в учебном году; на условиях почасовой оплаты - не более 300 часов, которые не считаются совместительством.

Виды нагрузки установлены в соответствии с Положением РГТЭУ «О порядке планирования и учета педагогической нагрузки профессорско-преподавательского состава».

Индивидуальная учебная нагрузка преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, работающих на полную ставку, (нормируемая часть педагогической работы) составляет 720 часов в год. Индивидуальная учебная нагрузка для педагогических работников отделения СПО оговаривается в трудовом договоре и не должна превышать 1440 академических часов.

3.13. Работодатель по представлению профсоюзного комитета устанавливает в летнее время (с 10 мая по 1 октября) по пятницам окончание рабочего дня для персонала института в 14-00 час.

## Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов».

Система оплаты труда состоит

- 1) Базового оклада с учетом квалификационной группы;
- 2) Повышающих коэффициентов с учетом:
  - объема выполняемой работы;
  - уровня образования, квалификации;
  - профессиональных обязанностей работника;
  - должностных требований и др.
- 3) компенсационных выплат;
- 4) выплат стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Кемеровского института (филиала) РГТЭУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов) утверждаются директором Кемеровского института (филиала) РГТЭУ.

4.3. Работникам института могут устанавливаться повышающие коэффициенты и персональные надбавки:

- повышающие коэффициенты к базовому (минимальному) окладу;
- персональные надбавки.

Применение повышающего коэффициента и персональной надбавки не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Персональная надбавка может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работ. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях». Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.6. Работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц, 8 и 23 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на электронные карты. Банк, производящий выплаты заработной платы, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.8. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (при своевременном предоставлении необходимых документов руководителями структурных подразделений).

4.9. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормами, установленными Правительством РФ.

Работодатель возмещает командировочные расходы связанные с повышением квалификации работника в соответствии с утвержденным работодателем Планом повышения квалификации.

## **Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности.

5.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, организовать обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим. В сроки, регламентированные нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить с работниками повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда.

5.1.4. При наличии вредных и/или опасных условий труда обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.7. Организовать проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников Кемеровского института (филиала) РГТЭУ обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

5.1.8. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая, профессионального

заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

5.1.9. Работодатель обеспечивает наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

5.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применения труда женщин на работах в ночное время
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин

5.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда

5.1.12. Организовывать совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

5.2. В случаях выявления комиссией по охране труда нарушений на рабочем месте угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении этих требований Профком вправе требовать от работодателя приостановки работ на данном рабочем месте до момента устранения нарушений.

5.3. 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 методом и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в университете, или об ухудшении состояния своего здоровья, связанного с выполняемой работой;
- в соответствии с требованиями ст. 213 ТК РФ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях усиления социальной защиты работников института работодатель реализует следующие виды социальных гарантий:

- обеспечение досуга и отдыха, культурных, спортивных мероприятий;
- оказание индивидуальной материальной помощи;
- поощрение ветеранов труда, юбиляров;
- развитие системы медицинского обслуживания работников института;
- приобретение санаторных путевок для работников института.

6.2. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости, Работодатель выплачивает ему выходное пособие:

- проработавшим свыше 10 лет – в размере 10 000 рублей;
- проработавшим свыше 15 лет – в размере 15 000 рублей;
- проработавшим свыше 20 лет – в размере 20 000 рублей;
- проработавшим свыше 25 лет – в размере 25 000 рублей;
- проработавшим свыше 30 лет – в размере 30 000 рублей;
- проработавшим свыше 35 лет – в размере 35 000 рублей;
- проработавшим свыше 40 лет – в размере 40 000 рублей;
- проработавшим свыше 50 лет – в размере 50 000 рублей.

6.3. Для определения социальных льгот и социальных гарантий, которые зависят от



продолжительности работы в институте, в стаж, дающий право на эти льготы, включаются:

- период работы в институте на штатной должности (в том числе на неполной ставке);
- время обучения в аспирантуре института, аспирантуре с целевым назначением для института, а также время занятия научно-исследовательской работой в докторантуре.

6.4. В целях морального и материального стимулирования работодатель и профсоюзный комитет обязуются содействовать присвоению почетных званий и представлению к муниципальным, ведомственным и государственным наградам.

6.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за состоянием учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Совместно с работодателем участвует в обсуждении кандидатур работников института на получение льготных займов и ссуд, выделяемых администрацией области для работников бюджетной сферы на приобретение жилой площади.

О состоянии учета и распределении льготных займов и ссуд работодатель и профсоюзный комитет информируют работников, состоящих на учете и нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.6. Работодатель содействует в получении путевок для детей работников в стационарных загородных оздоровительных лагерях в государственных и муниципальных органах власти.

6.7. Работодатель выделяет средства в виде единовременной выплаты к заработной плате работника Кемеровского института (филиала) РГТЭУ:

- юбилярам (женщинам – 55 лет, мужчинам - 60 лет), не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 2 000 рублей (по основному месту работы);
- при рождении ребенка в сумме 2000 руб.

6.8. Профком оказывает материальную поддержку (членам профсоюза):

в юбилейные даты сотрудникам в размере 1000 руб.;

малообеспеченным сотрудникам (не более одного раза в год) в размере 1000 руб.

6.9. Работодатель проводит частичную оплату похорон сотрудников в размере 12-ти минимальных размеров заработных плат, выделяет средства на оплату похорон родителей, детей и супругов - 1000 руб. Профсоюзный комитет выделяет единовременную материальную помощь на оплату похорон родителей, детей и супругов членов профсоюза - 1000 руб., в случае кончины члена профсоюза оказывается материальная помощь семье в размере 3000 руб.

Работодатель обязуется предоставить работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при непрерывном стаже работы работника в Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ от 5 лет – 3 (три) календарных дня, за исключением должностей работников которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- при непрерывном стаже работы работника Кемеровского института (филиала) РГТЭУ более 10 лет – 5 (пять) календарных дня, за исключением должностей работников которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

6.10. Профсоюзный комитет выделяет средства для оплаты новогодних подарков для детей членов профсоюза.

6.11. Работодатель обеспечивает работу столовой для работников и студентов Кемеровского института (филиала) РГТЭУ.

6.12. Штатным работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ, проработавшим в институте не менее 1 года и зарекомендовавшим себя с положительной стороны, по рекомендациям заведующих кафедр, или руководителей структурных подразделений, предоставляется возможность обучения в Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ на договорной основе по заочной форме обучения, в том числе по направлениям бакалавриата, магистратуры, аспирантуры и докторантуры с компенсацией затрат на обучение Работодателем, но не более чем в размере 50% от стоимости обучения.

6.13. Штатным работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ, проработавшим не менее 1 года в РГТЭУ предоставляется возможность обучения в Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ по дополнительным профессиональным программам на договорной основе. Раз в год Работодатель компенсирует затраты на обучение в размере не более 50% от стоимости обучения.

6.14. Штатным сотрудникам, проработавшим в Кемеровском институте (филиале) РГТЭУ

не менее 3-х лет, оплачивающим обучение членов семьи (только детей) на заочном и очном отделении (в том числе по направлениям среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры), подготовительных курсах компенсируются затраты на обучение в размере 50% от стоимости обучения.

6.15. Работодатель обязуется молодым учёным до 35 лет обучающимся в аспирантуре Кемеровского института (филиала) РГТЭУ оплачивать в размере 50% публикацию статей в изданиях ВАК в пределах необходимых для защиты.

6.16. Работодатель оказывает помощь работникам Кемеровского института (филиала) РГТЭУ, вышедшим на пенсию.

## **Раздел 7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

7.1. Работники института принимают на себя обязательства добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с заключенным индивидуальным трудовым договором, должностной инструкцией, повышать свою квалификацию, строго соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу института, способствовать воспитанию бережного отношения студентов к имуществу института.

7.2. Основным локальным нормативно правовым актом, регламентирующим трудовую дисциплину, являются Правила внутреннего трудового распорядка Кемеровского института (филиала) РГТЭУ (Приложение 4)

7.3. Работник за неисполнение, ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей несет ответственность на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Представительным органом работников института выступает профсоюзный комитет института, который осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, коллективного договора, представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации института в части реализации настоящего договора, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, не зависимо от членства в профсоюзе.

8.2. Работодатель признает профсоюзный комитет существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.3. Работодатель бесплатно на основании личных заявлений работников, членов профсоюза осуществляет удержания из заработной платы 1% членских взносов и перечисление их в областную профсоюзную организацию работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое Единство». Из перечисленной суммы, 25% остается в областном профсоюзном комитете, а оставшаяся часть средств возвращается профсоюзной организации института.

8.4. Председателю профсоюзного комитета обеспечивается право участвовать в работе Ученого совета, директората, совещаний, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Ректорат своевременно информирует о проведении таких мероприятий председателя профсоюзного комитета.

8.5. Работодатель представляет профсоюзному комитету услуги типографии, помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, а также средства связи и транспорта.

8.6. Работодатель, иные должностные лица, не вправе препятствовать представителям профсоюзного комитета посещать подразделения Кемеровского института (филиала) РГТЭУ, в которых работают члены профсоюза.

8.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета, а

председателя профсоюзного органа - с согласия обкома профсоюза.

8.8. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от исполнения трудовых обязанностей на весь период его выборных полномочий и в течение двух лет после окончания их гарантируется сохранение места основной работы (должности) в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **Раздел 9. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ЖАЛОБ И ЗАЯВЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ**

9.1. Индивидуальные трудовые споры разрешаются по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом института. По вопросам применения трудового законодательства, а также по установленным условиям труда и его оплаты - в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.2. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.2. Стороны определяют круг лиц, ответственных за выполнение настоящего договора, формируют совместные контрольные комиссии, не реже одного раза в год на совместим заседаниях обсуждают ход его выполнения, заслушивают отчеты ответственных лиц о принятых решениях, оперативно информируя коллектив работников института. При осуществлений контроля стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренный настоящим договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. Работодатель обязуется информировать профсоюзный комитет в письменной форме по запросу:

- о финансово-экономическом положении института;
- о перспективах развития;
- о важнейших организационных и других изменениях;
- о применении Положения об организации оплаты труда работников вуза;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и их экологическом состоянии;
- о состоянии заболеваемости;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- об увольнении сотрудников института (за исключением случаев, не требующих согласования с ним),

10.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- совместно с работодателем организовывать работу по заключению коллективного договора и представлять интересы членов трудового коллектива института в процессе его разработки и реализации;
- вносить предложения в органы управления института, участвовать в локальном нормотворчестве по социально-экономическим, профессиональным и трудовым вопросам;
- принимать участие в управлении средствами социального страхования сотрудников;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и обязательств коллективного договора, условий индивидуальных трудовых договоров работников института, а также за соблюдением трудовой дисциплины сотрудников института;

10.6. Подписанный сторонами настоящий договор с приложениями в семидневный срок

работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. В месячный срок с момента подписания настоящего договора работодатель обеспечивает его издание отдельной брошюрой (в количестве 70 экземпляров) и распространяет его на все структурные подразделения Кемеровского института (филиала) РГТЭУ.

***Приложения:***

1. Соглашение по проведению мероприятий охраны труда.
2. Перечень работ и профессий по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты.
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств.
4. Правила внутреннего трудового распорядка Кемеровского института (филиала) РГТЭУ.