



ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель трудового коллектива
Образовательной автономной некоммерческой
организации высшего образования
«Институт мировой экономики и финансов»
(ОАНО ВО «ИМЭФ»)

С. Костя Кострова С.В.
«04» марта 2019г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ



Ректор Образовательной автономной
некоммерческой организации высшего образования
«Институт мировой экономики и финансов»
(ОАНО ВО «ИМЭФ»)
Терентьева Е.А.
«04» марта 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Образовательной автономной некоммерческой организации
высшего образования
«Институт мировой экономики и финансов»
(ОАНО ВО «ИМЭФ»)

на 2019 – 2022 гг.

Протокол Общего собрания Работников ОАНО ВО «ИМЭФ»
б/н, от 04 марта 2019 года

г. Астрахань

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социальные отношения в Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировой экономики и финансов» (далее по тексту – Институт/ОАНО ВО «ИМЭФ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Института и Институтом, в лице его Работодателя.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, в лице ректора **Терентьевой Елены Анатольевны**, с одной стороны, и Работники, в лице Представителя трудового коллектива, с полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора с правом подписи, осуществления контроля за его исполнением после подписания, а также при реализации права на участие в управлении Институтом, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем, **Костровой Светланы Владимировны**, с другой стороны, в совместном упоминании «Стороны».

1.3. Представитель трудового коллектива избирается на общем собрании работников тайным голосованием большинством голосов, при условии, что на собрании присутствовало более половины работников Института, сроком на 3 года. В случае досрочного прекращения полномочий Представителя трудового коллектива новый Представитель избирается в том же порядке на срок – до окончания действующего Коллективного договора.

1.4. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Целями настоящего Коллективного договора являются:

- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создание системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- создание благополучного климата внутри трудового коллектива;
- создание условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.6. Основными принципами Коллективного договора являются:

- равноправие Сторон;
- взаимное уважение и учет интересов Сторон;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства, законодательства о социальной сфере;
- полномочность представителей Сторон;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- свобода выбора и обсуждение вопросов, входящих в сферу труда и социальных гарантий;
- обязательность выполнения условий договора;
- контроль за выполнением условий настоящего договора;
- ответственность Сторон за выполнение настоящего договора.

1.7. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников Института, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от формы и характера таких отношений.

1.8. Условия настоящего Коллективного договора не должны ухудшать права и законные интересы Работников Института, равно как не могут противоречить положениям трудового законодательства РФ.

В случае если какие-либо положения Коллективного договора имеют разночтения с условиями трудового законодательства, Стороны для разрешения спорных ситуаций руководствуются нормами трудового законодательства и Конституцией РФ.

1.9. Коллективный договор не требует перезаключения, если в период его действия произойдет изменение наименования образовательной организации, реорганизация в форме преобразования, смена руководителя Института.

1.10. При смене формы собственности Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. При ликвидации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего ликвидационного периода.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся только по соглашению Сторон, путем составления и подписания Дополнительного соглашения к нему.

1.13. Расторжение Коллективного договора в одностороннем порядке одной из сторон договора не допускается.

1.14. Контроль над исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется в течение всего срока действия его Сторонами либо их уполномоченными представителями

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем (Институтом) возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в письменной форме. Форма трудового договора утверждается Приказом по Институту.

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

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положение Работников, определенного трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр договора передается Работнику, другой хранится в Институте.

2.5. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося в Институте.

2.6. С отдельными категориями работников заключению трудового договора может предшествовать процедура выборов или избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 332 Трудового кодекса РФ):

2.6.1. Процедура выборов проводится при заключении трудового договора на замещение должности заведующего кафедрой. Порядок проведения выборов заведующих кафедрами определяется Уставом Института и Положением о проведении выборов на замещение вакантной должности заведующего кафедрой;

2.6.2. Процедура избрания по конкурсу проводится при заключении трудового договора, а также при переводе на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (далее – педагогические работники). Порядок избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаемом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

2.6.3. Процедура избрания по конкурсу проводится при заключении трудового договора, а также при переводе на замещение должности научного работника. Порядок избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научными работниками определяется Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников, утверждаемом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.7. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

2.8. С работниками, замещающими должности проректоров Института заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора Института.

2.9. При приеме Работника на работу и заключении с ним трудового договора, Работнику может быть установлен испытательный срок. Продолжительность испытательного срока не может превышать трех месяцев, а для руководящего состава (ректора, проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и т.д.) – шести месяцев.

Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается в отношении:

- лиц, избранных в порядке конкурса на замещение соответствующей должности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.10. Работники Института могут работать по совместительству, выполнять дополнительную работу, на условиях замещения, совмещения должностей (профессий), увеличения объема труда на условиях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

2.11. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и (или) почасовой оплаты преимущество перед сторонними претендентами, как правило, имеют работники научных подразделений и другие категории работников Института, обладающие требуемой квалификацией.

2.12. Работники могут привлекаться к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором только с их согласия на основании трудовых соглашений с указанием условий и размера оплаты труда.

2.13. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст.ст. 71, 77, 81, 83, 84 Трудового кодекса РФ, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников дополнительно – по основаниям ст. 336 и ст. 336.3. Трудового кодекса РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 Трудового кодекса РФ.

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

- не позднее, чем за 2 (два) месяца до проведения соответствующих мероприятий предупредить Представителя трудового коллектива в письменной форме;
- не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предупредить каждого Работника в письменной форме о прекращении трудовых отношений;
- при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала соответствующих мероприятий, представить Представителю трудового коллектива, а также органы службы занятости сведения о сокращении численности или штата Работников;
- выплатить выходное пособие в размере и на условиях, регламентированных ст. 178 Трудового Кодекса РФ;
- представлять при необходимости Работникам, подлежащим высвобождению, до 4-х часов оплачиваемого времени в неделю для самостоятельного поиска работы;
- с целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:
 - отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
 - в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
 - не допускать увольнений одновременно двух Работников из одной семьи.

2.15. При сокращении численности или штата преимущественное право на сохранение рабочего места, помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 Трудового Кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (3 года до пенсии и менее);
- проработавшим в организации свыше 20 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющих детей в возрасте до 14 лет (включительно).

2.16. Уволенным работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

3. Права и обязанности Сторон

3.1. Работодатель обязуется:

- 3.1.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- 3.1.2. Осуществлять прием и увольнение Работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- 3.1.3. Не допускать нарушений трудового законодательства, установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- 3.1.4. Не допускать массового сокращения численности Работников без соответствующего уведомления Представителя трудового коллектива;
- 3.1.5. Проводить работу по аттестации педагогических Работников;

3.1.6. Знакомить под роспись вновь принятых Работников с настоящим Коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами Института;

3.1.7. Извещать Работников Института об изменении существенных условий труда (режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и др.) не позднее, чем за 2 месяца;

3.1.8. Планировать и организовывать хозяйственную, предпринимательскую, педагогическую, научную деятельность;

3.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ;

3.1.10. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом году;

3.1.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передать на этот период для выполнения другим педагогическим Работникам;

3.1.12. Своевременно разрабатывать учебное расписание;

3.1.13. Предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка Работникам, впервые получающим высшее образование в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию;

3.1.14. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина надлежащим образом выполнять требования закона в части сбора, обработки, хранения, передачи, защиты персональных данных Работников;

3.1.15. Организовывать работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, Коллективным договором и трудовыми договорами;

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.2.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

3.2.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

3.2.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

3.2.6. Организовывать за счет Института подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы Институту;

3.2.7. Повышать квалификацию своих Работников;

3.2.8. Осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Признает Представителя трудового коллектива в качестве представительного органа работников Института при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Институте;

3.3.2. Воздерживается от вмешательства в деятельность Представителя трудового коллектива Института;

3.3.3. Обеспечивает возможность участия Представителя трудового коллектива в следующих формах:

– проводит консультации с Представителем трудового коллектива по вопросам принятия в Институте локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

– по запросам Представителя трудового коллектива представляет информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Института;

– приглашает Представителя трудового коллектива на свои оперативные совещания для обсуждения вопросов о работе Института и внесения предложений по ее совершенствованию, а также планов социально-экономического развития Института;

– обеспечивает участие Представителя трудового коллектива в разработке и принятии коллективных договоров;

– привлекает Представителя трудового коллектива к участию в заседаниях коллегиального органа управления Институтами с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Института, внутренним регламентом, иным внутренним документом Института, коллективным договором, соглашениями (ст. 53.1. ТК РФ);

– иных формах, определенных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Института, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкцию по охране труда;

3.4.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

3.4.3. Способствовать повышению эффективности образовательного процесса, улучшению качества образовательных услуг, росту производительности труда;

3.4.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.4.5. Соблюдать требования по охране и обеспечения безопасности труда;

3.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

3.4.7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у Работодателя;

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

3.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

3.4.10. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности;

3.4.11. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4.12. Предоставлять при поступлении на работу достоверные и полные сведения о себе и членах своей семьи, необходимые для выполнения Работодателем требований закона «О персональных данных».

3.5. Работники имеют право:

3.5.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.5.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ, настоящим Коллективным договором;

3.5.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

3.5.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.5.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.5.6. На защиту своих персональных данных, своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, способами;

3.5.7. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ;

3.5.8. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.6. Права и обязанности Представителя трудового коллектива:

3.6.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения, взаимных интересов;

3.6.2. Совместно с Работодателем принимать меры по повышению эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины;

3.6.3. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников;

3.6.4. Осуществлять контроль над рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха;

3.6.5. Участвовать в заседаниях коллегиального органа управления Институтом с правом совещательного голоса в порядке, определенном ст. 53.1. ТК РФ.

Представитель трудового коллектива, участвующий в заседаниях коллегиального органа управления Институтом с правом совещательного голоса, несет ответственность за разглашение

сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую ему известной в связи с этим участием;

3.6.6. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности;

3.6.7. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды;

3.6.8. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата Работников;

3.6.9. Способствовать росту квалификации Работников;

3.6.10. Нацеливать Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение внутреннего трудового распорядка;

3.6.11. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

3.7. Стороны признают:

3.7.1. Никто не имеет права угрожать Работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором. Стороны договорились о том, что Представитель трудового коллектива осуществляет контроль при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника, оговаривается в трудовом договоре и определяется в порядке, установленном ст. 333 ТК РФ и нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с Работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- для педагогических работников – шестидневная – с одним выходным днем – воскресенье;
- восьмичасовой рабочий день (понедельник-пятница): с 09.00.час до 18.00.час;
- для педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, условий труда продолжительность рабочего времени устанавливается согласно ст. 333 ТК РФ и нормативным правовым актам федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- перерыв на обед составляет один час: с 13.00. час до 14.00. час.

4.3. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.4. График дежурств педагогических Работников Института, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

4.5. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность

ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий его работы (труда).

4.6. Работодатель вправе по просьбе Работника установить режим гибкого рабочего времени, если это не приведет к нарушению производственного процесса в целом по Институту.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

4.8. Работникам разрешается работа по совместительству (как внутреннему, так и внешнему).

4.9. В исключительных случаях допускается привлечение Работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни. Привлечение Работников в выходные и праздничные дни оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни подлежит компенсации другим днем отдыха.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам отпуск предоставляется как правило в летнее время.

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех Работников Института.

В каникулярное время Институт работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.12. Отпуск на санаторно-курортное лечение предоставляется по письменному заявлению Работника в любое время.

4.13. Вновь принятым Работникам очередной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по истечении шести месяцев со дня приема на работу. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (авансом).

Работнику, работающему 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.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.14. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если Работодатель предупредил о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, или не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается Работодателем (ст.ст. 124, 136 ТК РФ).

Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится на основании ст. 126 ТК РФ.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Остальные части отпуска могут быть различной продолжительности, в том числе от двух до семи и т.д. дней. Разделение отпуска на части проводится только по соглашению между Работником и Работодателем (ст.125 ТК РФ);

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен либо перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, локальными актами Института (ст. 124 ТК РФ).

Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника с учетом ограничений, установленных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

4.17. Педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года.

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем индивидуально.

4.19. Работодатель по письменному заявлению в обязательном порядке предоставляет отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям Работников:

- участникам Великой Отечественной войны – сроком до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – сроком до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – сроком до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – сроком до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников сроком до 5 календарных дней.

5. Особенности регулирования труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами, а также расписанием учебных занятий и годовым индивидуальным учебным планом педагогического работника.

5.2. Расчетная учебная нагрузка педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, работающего на одну ставку, устанавливается на учебный год.

С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с учебным процессом, учебная нагрузка может перераспределяться между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки, утвержденного Работодателем, с уведомлением коллектива кафедры. Перераспределение нагрузки не должно превышать 10% от расчетной, установленной приказом Работодателя.

5.3. Педагогические работники должны быть уведомлены об изменении (уменьшении или увеличении) учебной нагрузки в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.4. Предварительно согласованные с каждой кафедрой педагогическая нагрузка и штатное расписание на следующий учебный год доводятся Работодателем до сведения кафедр по окончании очередного учебного года.

5.5. Работники Института имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, отдельными локальными актами, действующими у Работодателя.

5.6. Повышение квалификации штатных педагогических работников Института проводится не реже одного раза в три года в течение всей трудовой деятельности.

На период повышения квалификации с отрывом от работы Работнику выплачивается его средняя заработная плата.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Коллективным договором, трудовым договором, Положением об оплате труда работников (Приложение к настоящему Коллективному договору), иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.2. Должностные оклады Работников по категориям должностей и профессий указываются в Штатном расписании, в трудовых договорах.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 (восемидесяти) процентов от общей суммы заработной платы.

6.4. Заработная плата выплачивается в порядке ст. 136 ТК РФ 2 (два) раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодателя).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Помимо заработной платы Работникам по решению Работодателя могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты (премии, бонусы, иные вознаграждения). Размер, характер, основание и порядок выплаты стимулирующих выплат регулируется Положением о премировании и материальном стимулировании (бонусом вознаграждении (бонусах) Работников Института, являющемся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

6.6. В отношении педагогических и научных Работников, а также в отношении Работников, принятых по совместительству или на основании гражданско-правового договора, может быть установлена почасовая оплата труда за фактически отработанное время.

6.7. Работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических Работников, производится почасовая оплата труда.

6.8. Работодатель вправе устанавливать Работникам надбавки к заработной плате при совмещении Работниками профессий (должностей), за срочность выполняемой работы, за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу на условиях ненормированного рабочего дня (и пр.). Размер надбавок устанавливается Работодателем самостоятельно и максимальным пределом не ограничивается.

6.9. Педагогическим Работникам за приобретение методической литературы Работодатель выплачивает денежную компенсацию при наличии надлежаще оформленных документов.

6.10. Работнику, направленному на повышение квалификации по инициативе Института, выплачивается его средняя заработная плата.

6.11. Экономия фонда заработной платы за счет не укомплектованности штатов, болезней, и неоплаченных отпусков Работников и других причин используется структурными подразделениями с разрешения Работодателя в соответствии с порядком принятом в структурном подразделении.

6.12. За счет средств фонда оплаты труда Работникам, достигшим 50-и -, 55-и-, 60-и, 65-летнего возраста может выплачиваться единовременная выплата в размере не менее 3 000 (Трех тысяч) рублей.

6.13. За счет средств фонда оплаты труда Работодатель выплачивает близким родственникам умершего Работника единовременную выплату в размере не менее 3 000 (Трех тысяч) рублей.

6.14. При направлении Работников в командировку, связанную с выполнением трудовых обязанностей (повышения квалификации, посещения профессиональных семинаров, выставок и др.) Работодатель компенсирует следующие расходы:

- проживание в гостинице (наем жилого помещения);
- затраты на авиа или ж/д билеты/билеты на рейсовый автобус (электричку и пр. вид транспорта), ГСМ – в случае, если командировка планируется на личном либо служебном автомобиле;
- затраты за проезд до места проживания (назначения).

В том числе Работнику выплачиваются суточные.

Для поездок по территории Российской Федерации размер суточных базируется в пределах от 700 рублей до 2 500 рублей.

Для поездок по территории Республики Казахстан размер суточных устанавливается дифференцировано и базируется в пределах от 1 000 рублей до 2 500 рублей.

Для поездок за пределы территории Российской Федерации размер суточных носит дифференцированный характер и устанавливается в пределах нормативов, установленных законодательством РФ в зависимости от страны посещения.

7. Профессиональная подготовка и переподготовка

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право регулируется путем заключения дополнительного (ученического) договора между Работником и Работодателем, в случае, если необходимость в подготовке, переподготовке, повышении квалификации либо обучении новым профессиям возникает в связи с потребностями Работодателя.

7.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их новым профессиям у Работодателя, а при необходимости в образовательных организациях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения Работников новым профессиям определяется Работодателем.

8. Социальные гарантии

8.1. Администрация Института по поручению Работодателя проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных Работниках Института, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах, для оказания социальной поддержки.

8.2. Работодатель обеспечивает педагогическим, научным и иным работникам Института возможность опубликования научных статей и научно-методических материалов в различных научных изданиях, оказывает помощь в научных разработках, получении патентов и т.д.

8.3. Работодатель бесплатно обеспечивает детей Работников Института новогодними подарками.

8.4. Работодатель предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению Работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим семейным обстоятельствам.

8.5. Работникам, находящимся в трудных жизненных, семейных ситуациях предусматривается выплата материальной помощи. Размер материальной помощи устанавливается Работодателем самостоятельно и максимальных пределов не имеет. Материальная помощь может выплачиваться также и в случае производственной травмы Работника.

8.6. Работодатель предоставляет Работникам иные социальные гарантии, предусмотренные законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения.

9. Охрана и условия труда

9.1. Работодатель обеспечивает права Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав (ст. ст. 212, 219-225 ТК РФ).

9.2. Обязанности Работодателя.

9.2.1. Обеспечить право Работников на безопасные условия труда, внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

9.2.2. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.3. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

9.2.4. Проводить в Институте специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.2.5. На работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам бесплатно выдавать специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства;

9.2.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) и иных медицинских мероприятий для Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

9.2.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вести учет и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;

9.2.8. В соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществлять без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводить инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Института, обеспечивать не допущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;

9.2.9. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.3. Обязанности Работников.

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

9.3.2. Правильно и в полном объеме применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.3. Бережно относиться к выданным средствам индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.4. Проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) и иные медицинские мероприятия в соответствии с действующим законодательством, необходимые инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказания первой помощи пострадавшим;

9.3.5. Незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя (или вышестоящего) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления.

9.4. Обязанности Представителя трудового коллектива.

9.4.1. Способствовать реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда;

9.4.2. Содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдению нормативных актов в области охраны труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Института и безопасной работы оборудования;

9.4.3. Участвовать в разработке правил и норм по охране труда;

9.4.4. Участвовать в проведении специальной оценке условий труда.

9.5. В части пожарной безопасности и предупреждения чрезвычайных ситуаций Работники Института обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Институте.

9.6. Работодатель проводит плановые работы по установке и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения помещений Института. Работники обязаны неукоснительно выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

9.7. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает Работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации.

9.8. Работники Института обязаны изучать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, активно участвовать в учениях и тренировках по гражданской обороне.

10. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны настоящего Коллективного договора обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11. Дисциплина труда и материальная ответственность

11.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего распорядка, являющегося Приложением к настоящему Коллективному договору.

11.2. Работодатель вправе поощрить Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами:

- объявить благодарность;
- выдать премию (материальное стимулирование);
- наградить ценным подарком;
- наградить почетной грамотой;
- представить к званию лучшего по профессии.

11.3. За нарушение Работником трудовой дисциплины, трудовых обязанностей, Работодатель оставляет за собой право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности в порядке и на условиях, регламентированных трудовым законодательством РФ.

11.4. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается трудовым договором, договором о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

11.5. Причиненный имуществу Работника вред возмещается Работодателем в полном объеме.

11.6. Причиненный Работодателю прямой действительный ущерб, вред имуществу (в том числе по неосторожности), возмещается Работником в полном объеме.

12. Заключительные положения

12.1. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

12.2. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.3. Настоящий Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в семидневный срок со дня его подписания обеими Сторонами.

12.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

12.5. Настоящий Коллективный договор с Приложениями, являющимися его неотъемлемой частью, составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, и один – для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию коллективного договора.

12.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами и действует в течение трех лет. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.7. Действие настоящего Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

12.8. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Коллективным договором, Стороны руководствуются положениями, действующего законодательства РФ о труде.

Приложения:

Приложение № 1:

Правила внутреннего распорядка Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировой экономики и финансов» (ОАНО ВО «ИМЭФ»);

Приложение № 2:

Положение об оплате труда работников Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировой экономики и финансов» (ОАНО ВО «ИМЭФ»);

Приложение № 3:

Положение о премировании и материальном стимулировании (бонусном вознаграждении (бонусах)) Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировой экономики и финансов» (ОАНО ВО «ИМЭФ»);

Приложение № 4:

Положение об организации работы по охране труда Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировой экономики и финансов» (ОАНО ВО «ИМЭФ»);

Приложение № 5:

Инструкция по пожарной безопасности Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировой экономики и финансов» (ОАНО ВО «ИМЭФ»).