

УТВЕРЖДЕН

На общем собрании (конференции) коллектива педагогических работников, научных работников, представителей других категорий работников и обучающихся Некоммерческого образовательного частного учреждения высшего образования «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Некоммерческого образовательного частного учреждения
высшего образования
«Гуманитарный институт имени П.А.Столыпина»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Термины и понятия, используемые в Коллективном договоре.

Работодатель – Некоммерческое образовательное частное учреждение высшего образования «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина» (далее НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина»).

Представитель Работодателя – полномочным представителем Работодателя является ректор Института.

Работники Института, Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Институтом.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работником и Работодателем.

Профсоюзный комитет, Профком – выборный коллегиальный постоянно действующий орган первичной профсоюзной организации работников Института, действующий на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Общего положения о первичной организации Профессионального союза и Положения о первичной профсоюзной организации работников НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина», являющийся представительным органом работников НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина» в социальном партнерстве.

Профсоюзный представитель – председатель первичной профсоюзной организации работников Института, другое лицо, уполномоченное на представительство решением профсоюзного комитета на основании статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора.

1.2.1. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя и Работников Института, разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», Уставом НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина» и иными правовыми актами.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками Института и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – в лице ректора НОЧУ ВО «Гуманитарный институт им. П.А. Столыпина» Анохиной Елены Петровны.

Работники – в лице председателя первичной профсоюзной организации НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина» Карташовой Татьяны Владимировны.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные данным Коллективным договором обязательства и договоренности.

1.2.3. Предметом Коллективного договора является регулирование трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях предоставления Работникам больших по сравнению с действующим законодательством прав и гарантий. Коллективный договор устанавливает взаимные права и обязанности Работодателя, Работников в области регулирования условий труда, заработной платы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, социальных вопросов и учебно-научной деятельности в рамках действующего законодательства.

1.2.4. Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового права. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего Коллективного договора. Работодатель обязуется с учетом мнения Профкома разработать и утвердить положения и иные нормативно-правовые, локальные акты, необходимые для реализации Коллективного договора.

1.2.5. Действие договора распространяется на всех Работников Института. Положения Коллективного договора не распространяются на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

1.2.6. Коллективный договор вступает в силу с 25 июня 2021 г. и действует в течение 5 (пяти) лет. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 1 (один) месяц до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, либо продлить срок его действия, но не более чем на 3 (три) года. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в том же порядке, что и его заключение.

1.2.7. Действие Коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.2.8. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий Работников.

1.2.9. Работодатель за месяц до подписания Коллективного договора доводит его содержание до сведения всех Работников. Работники, вновь принимаемые на работу в Институт, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.2.10. Профком обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.2.11. В целях развития социального партнерства Стороны признают необходимость создания на равноправной основе Комиссии по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.2.12. Коллективный договор сохраняет свое действие при смене наименования Института, расторжения трудового договора с ректором Института.

1.2.13. При реорганизации Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода права собственности.

1.2.14. При реорганизации, смене формы собственности любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действия прежнего Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.2.15. Стороны договорились о взаимных обязательствах по управлению Институтом методами, которые в наибольшей степени обеспечивают удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии; удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, научно-педагогических кадрах.

1.2.16. Работодатель обязуется:

- Организовать учебную, научную и финансово-хозяйственную деятельность с целью обеспечения стабильной и эффективной работы Института и на этой основе повышать материальное благосостояние Работников;
- Обеспечить оплату труда, безопасные условия труда и социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами, а также настоящим Коллективным договором;
- Проводить переподготовку и повышение квалификации Работников;
- Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников;
- Обеспечивать Работникам полную занятость в рабочее время, нормальные условия труда;

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на пластиковые карты или через кассу Института. Выдача расчетных листков оплаты труда осуществляется бухгалтерией не позднее 5-ти дней со дня выдачи заработной платы. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат Работодатель обязан руководствоваться нормами Трудового кодекса РФ и действующего законодательства.

2.3. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

2.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в службу занятости и в Профком информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штата.

3.3. При сокращении численности или штата Работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться Работникам:

- Предпенсионного возраста (за 2 (два) года до пенсии);
- Проработавшим в Институте более 15 лет и не достигшим 50-летнего возраста;
- Молодым специалистам из числа ППС, имеющих стаж работы в Институте менее 1 года.

3.4. При сокращении численности или штата Работодатель не допускает увольнения двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом условий и возможностей приостанавливает найм новых работников.

3.5. Не привлекает внешних совместителей при неполной занятости штатных Работников соответствующей квалификации, ограничиваясь привлечением специалистов, читающих уникальные курсы.

3.6. В случае массового увольнения работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.7. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, допускается с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.8. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата, Работодателем предоставляется свободное от работы время, не менее 6 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Организация образовательного процесса в Институте регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, календарным учебным графиком и расписанием учебных занятий.

4.2. Работа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) определяется трудовым договором и индивидуальным планом. Все виды работ ППС выполняются в пределах 6-часового рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе (36 часов). Нормальная продолжительность рабочей недели для других категорий Работников Института – 40 часов.

4.3. Режим работы Работников Института определяется Трудовым кодексом РФ, «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №2, являющееся неотъемлемой частью Коллективного договора), приказами ректора. Для отдельных категорий работников приказом ректора может устанавливаться гибкий график работы.

4.4. Рабочее время и время отдыха ППС регламентируется «Правилами внутреннего трудового распорядка», приказами ректора, утвержденным расписанием учебных занятий, а также утвержденным в установленном порядке индивидуальным планом работы на учебный год.

4.5. Учебная нагрузка для ППС устанавливается Институтом самостоятельно в зависимости от их квалификации в размере до 900 часов в учебном году на занимаемую ставку. Индивидуальная учебная работа преподавателя устанавливается заведующим кафедрой, фиксируется в индивидуальном плане работы и утверждается в установленном порядке.

4.6. Преподаватели Института имеют право на один день в неделю, свободный от аудиторной нагрузки, для научной и методической работы.

4.7. Привлечение Работников Института на работы в выходные и праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу ректора Института, по согласованию с Профкомом, с письменного согласия Работника, с оплатой не менее чем в двукратном размере, либо обязательным предоставлением по согласованию с Работником другого дня отдыха, либо присоединения отработанного дня к отпуску.

4.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников.

4.9. Очередной отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом и подписанным каждым Работником.

График отпусков составляется на каждый календарный год до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех Работников.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию Работодателя и Работника может быть перенесен на другое время.

4.10. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск отдельным категориям Работников Института на основании локальных нормативных актов, согласованных с Профкомом.

4.11. Работодатель может предоставлять по письменному заявлению работника кратковременные (дополнительные) оплачиваемые отпуска:

- Женщинам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 14 лет – 3 дня;
- Одиноким матерям и женщинам, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 14 лет – 3 дня;

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях, по основной работе, без ущерба для производственного процесса, при условии выполнения «Правил внутреннего трудового распорядка» в течение предыдущего календарного года и при стаже работы в Институте не менее 1 года.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не подлежит накоплению за предыдущий период.

4.12. Работники Института имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

Без ущерба для производственного процесса Работодатель может по письменному заявлению работника предоставить неоплачиваемые кратковременные отпуска:

- Мужчинам, жены которых находятся на послеродовом отпуске – до 7 дней;
- По уходу за заболевшим членом семьи – до 14 дней;
- В связи с юбилейной датой рождения Работника – до 2 дней;
- В связи с похоронами родных и близких – до 11 дней;
- 1 сентября Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 12 лет;
- По случаю бракосочетания Работника или близкого родственника – 3 дня.

4.13. Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска Работникам. 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.

4.14. Отзыв работника из отпуска допускается по приказу только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору Работника в удобное для него время в течение текущего календарного года или присоединена к отпуску за следующий календарный год.

4.15. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для Работников Института, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель вправе на летний период устанавливать работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении 40-часовой продолжительности рабочей недели.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что деятельность Работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Трудовом кодексе РФ и Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан.

5.2. Работодатель обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Работодатель заключает Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных исполнителей.

5.3. При планировании расходов Работодатель предусматривает выделение средств на проведение мероприятий по охране труда в размере, предусмотренном сметой.

5.4. Работодатель обеспечивает в каждой аудитории и учебной лаборатории уровень освещенности, соответствующий нормативным показателям, обеспечивает аудитории и лаборатории необходимым оборудованием.

5.5. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях Института, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона работодатель вправе перевести Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14°C в помещении учебные занятия прекращаются.

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

5.7. Работодатель обеспечивает Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

В каждом учебном корпусе и общежитии должны быть аптечки, укомплектованные необходимыми лекарствами и средствами первой помощи.

5.8. Работодатель создает в Институте комиссию по охране труда, в состав которой входят представители трудового коллектива и члены Профкома. Комиссия осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

Работодатель обязуется:

- Назначить приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда во всех структурных подразделениях, отделах, кафедрах, мастерских, кабинетах, помещениях;
- Обеспечить проведение инструктажа Работников по охране труда, промышленной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам, определяющим безопасность труда;
- Проводить не реже одного раза в три года обучение и аттестацию по охране труда руководителей структурных подразделений и уполномоченных по охране труда;
- Обеспечить в установленном порядке разработку (переработку) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ;
- Выполнять в полном объеме в установленные сроки организационные и технические мероприятия по выполнению Соглашения по охране труда;
- Запрещать проведение образовательного или технологического процессов при наличии опасных условий для здоровья работающих и обучающихся;
- Принимать меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- Обеспечивать права и гарантии Работников в сфере охраны труда.

5.9. Стороны договорились, что беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.10. Стороны договорились организовывать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях. Рассматривать результаты контроля на заседаниях ректората.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились, что при получении чистой прибыли Работодатель направляет до 10% на социальную поддержку Работников Института.

6.2. Контроль за использованием средств фонда социальной поддержки Работников Института осуществляется Профкомом.

6.3. В целях расширения системы социальных выплат родителям и иным лицам, воспитывающим ребенка без матери (отца), и многодетным семьям Работодатель по ходатайству Работника может оказывать единовременную материальную помощь.

6.4. При увольнении Работника в связи с выходом на пенсию по старости Работодатель может выплатить ему, при наличии финансовых средств, выходное пособие в размере:

- а) проработавшим в Институте 10 и более лет – до 2 должностных окладов;
- б) проработавшим в Институте 20 и более лет – до 3 должностных окладов.

6.5. За неработающими ветеранами Института и работниками, уволенными в связи с выходом на пенсию, сохраняется право обращения за материальной помощью к Работодателю.

6.6. Работникам и детям работников Института, обучающимся в Институте, в рамках действующего налогового законодательства могут устанавливаться льготы по оплате обучения.

6.7. Работодатель выделяет время в спортзалах для занятий спортивных секций Работников Института.

6.8. Застрахованным лицам, работающим по трудовым договорам, заключенным с Институтом, пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачиваются в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Стороны договорились оказывать экстренную материальную помощь Работникам Института и ветеранам, в том числе и по обеспечению частичного возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Институт предоставляет в распоряжение Профкома в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения и оборудование, средства связи.

7.2. Работодатель по просьбе Профкома информирует его по вопросам:

- проведения кадровой политики;
- формирования организационной структуры и штатного расписания;

– экономического положения Института .

- 7.3. Профком включается в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников.
- 7.4. Представитель Профкома участвует в работе комиссий с правом решающего голоса, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих социальные права и интересы Работников, а также участвует в совещаниях при обсуждении этих вопросов.
- 7.5. Профком имеет право получать информацию и доводить до Работодателей свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социальные права и интересы Работников.
- 7.6. Профком имеет право вносить на рассмотрение Работодателя предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.
- 7.7. Профком обязуется информировать Работников об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза.
- 7.8. Работодатель обязуется соблюдать права Первичной профсоюзной организации работников, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно-правовыми актами.
- 7.9. Профком обязан опротестовать управленческое решение, касающееся члена профсоюза, если оно противоречит нормам Трудового кодекса РФ, действующего законодательства и положениям Коллективного договора.
- 7.10. Работодатель в пределах финансовых возможностей обязуется выделять Профкому денежные средства на подписку, по заявке предоставлять канцтовары, обеспечивать оргтехникой и т.п.
- 7.11. Работодатель предоставляет Профкому в установленном законодательством порядке информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
- 7.12. Работодатель обязуется предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний и других мероприятий в рамках уставной деятельности Профкома без нарушения нормальной деятельности Института. Работодатель выделяет для этой цели помещения в согласованном порядке и сроки.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 8.1. Стороны договорились создать комиссию из равного числа представителей в количестве 3 человек для осуществления контроля за ходом выполнения коллективного договора.
- 8.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставить необходимую информацию.
- 8.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются на институтской профсоюзной конференции.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии Работникам, коллективы структурных подразделений могут расширить эти гарантии с учетом своих полномочий и возможностей.

10. ПОДПИСИ СТОРОН

Со стороны работодателя

Ректор НОЧУ ВО «Гуманитарный институт
имени П.А.Столыпина



Анохина Е.П.

Со стороны Работников

Председатель Профкома



Карташова Т.В.

