

«ПРИНЯТ»

Конференцией научно - педагогических
работников, представителей других
категорий работников и обучающихся

«30» сентября 2016г.

Протокол № 2

Председатель ППО
работников и обучающихся РГУТИС

Е.А.Пеньковская

«30» сентября 2016 г.



И.о. Ректора ФГБОУ ВО "РГУТИС"

Н.Г.Новикова

«30» сентября 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Российский государственный университет
туризма и сервиса»**

на 2016 – 2019 годы

Московская область

2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса» (далее – Университет, Работодатель) и устанавливающим взаимные права и обязанности между Работодателем и коллективом работников, состоящих с ним в трудовых отношениях (далее – Работники), и обучающихся.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), отраслевыми соглашениями, иными законодательными и нормативными правовыми актами. Предметом настоящего Договора являются определение взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда и оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным в настоящем Договоре.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса» (далее – работодатель, РГУТИС) в лице исполняющей обязанности ректора Новиковой Наталии Геннадьевны, действующей на основании Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса» (далее – Устав РГУТИС);

- работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса» (далее – работники), в лице их представителя - Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся РГУТИС (далее - ППО РГУТИС), от имени которой выступает председатель ППО работников и обучающихся РГУТИС Пеньковская Елена Аскольдовна, действующий на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации в структуре Региональной общественной организации - Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - МГО профсоюза для работников и членов их семей, для детей).

1.4. Целями настоящего Договора являются:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- развитие договорных отношений между Сторонами настоящего Договора;

- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами и законодательством Российской Федерации;

- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;

- соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.5. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, учета и уважения прав и законных интересов сторон, добровольности, законности и обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормативную базу Договора составляют Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иные нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО работников и обучающихся РГУТИС (далее – Профсоюзный комитет) в порядке, прописанным статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников и обучающихся Университета независимо от членства в Профсоюзе и обязательны для применения во всех структурных подразделениях Университета. Работники, не состоящие в профсоюзе, имеют право уполномочить ППО работников и обучающихся РГУТИС представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. Договаривающиеся Стороны, признавая принципы партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего Договора.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с содержанием настоящего Договора всех работников Университета, а также всех вновь принимаемых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения настоящего Договора.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до « ____ » _____ 2019 г. Договор может быть продлен на срок до трех лет.

2. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Прием на работу в Университет осуществляется путем заключения письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Все поступающие на работу информируются работодателем об условиях и порядке оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса РФ с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014).

2.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Университета, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий и ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, которые так же не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда: тарифная ставка, размер должностного оклада работника. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. В этом случае указывается срок действия договора и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.6. Замещение всех должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников производится по трудовому договору, заключенному на срок до 5 лет.

2.7. Трудовой договор с лицами, замещающими должности профессорско-преподавательского состава и научных работников, заключается по результатам конкурсного отбора. Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами замещаются посредством выборов. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается локальным нормативным актом Университета, утвержденным ректором Университета. Объем квалификационных требований и процедура проведения конкурсного отбора и выборов определяются законодательством Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами Университета.

2.8. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» один раз в пять лет проводится аттестация работника в целях подтверждения соответствия его занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок).

2.9. Должность директора института, входящего в состав Университета, замещается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Директор филиала назначается на должность приказом ректора Университета.

2.10. С проректорами заключается срочный трудовой договор, срок окончания которого не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.11. Работники Университета могут работать по совместительству. Условия и порядок данной работы установлены трудовым законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами РГУТИС.

2.13. Увольнение работников производится исключительно по основаниям и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.14. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Университета являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (в том числе совершеннолетнего);
- достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института) возраста шестидесяти пяти лет.

2.15. Не производить увольнение преподавателей в связи с сокращением численности или штата работников в течение семестра.

2.16. Профсоюзный комитет обязуется:

2.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.16.2. Силами профсоюзных инспекторов труда имеют право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

2.16.3. В рамках работы Комиссии Университета принимать участие в рассмотрении и урегулировании трудовых споров между участниками образовательных отношений.

2.16.4. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работникам Университета гарантируется соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, которые принимаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3. Работникам Университета устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.4. Профессорско-преподавательскому составу и иным педагогическим работникам Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.5. Инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2015) всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

3.6. Не привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии работодателя и работника.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

3.10. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставлять очередные отпуска вне графика.

3.11. Работодатель обеспечивает предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы (на основании письменного заявления работника):

- матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-3 класс) в День знаний (1 сентября, а в случае если 1 сентября приходится на выходной день – в следующий за ним рабочий день) – один рабочий день;
- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней;
- в случае смерти супруга работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;

- ветеранам труда – 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 18 лет – 18 календарных дней в году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 18 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – 18 календарных дней в году.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются соответствующими локальными актами Университета.

3.13. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по согласованию с руководством.

3.14. Работнику выплачивается при увольнении денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.15. Профсоюзный комитет обязуется:

3.16. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства относительно рабочего времени и времени отдыха.

3.17. Выполнять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем требований статьи 113 ТК РФ за привлечением работников к работе в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Условия оплаты труда в Университете устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Российского государственного университета туризма и сервиса, являющимся приложением № 2 к Коллективному договору и иными локальными нормативными правовыми актами Университета.

4.2. Оплата труда работников осуществляется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

4.4. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования.

4.5. Доплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих пределах:

4.5.1. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

4.5.2. доплата за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, который составляет 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

4.5.3. доплата за работу в свой выходной день при невыходе на работу сменяющего работника производится как за сверхурочную работу;

4.5.4. работа в праздничные дни оплачивается в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы, и двойной часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.5.5. при сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени;

4.5.6. устанавливается учетный период – месяц.

4.6. Научно-педагогическим работникам в должностной оклад включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, а так же размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.7. Оплата неполного рабочего дня или неполной рабочей недели осуществляется пропорционально отработанному времени.

4.8. Работодатель обеспечивает качественное и своевременное проведение расчетов с работниками Университета.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы производится два раза в месяц - 27 числа оплачиваемого месяца (аванс) и 12 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

4.9. Заработная плата перечисляется работникам на банковские карты работников, открытые за счет работодателя.

4.10. Обо всех случаях вынужденного переноса срока выплаты заработной платы работодатель незамедлительно информирует работников.

4.11. Оплата больничных листов производится в день выдачи ближайшей заработной платы при условии поступления необходимых документов в бухгалтерию Университета не позднее трех дней до выдачи заработной платы.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.13. Работодатель ежемесячно предоставляет каждому работнику расчетный листок о начисленной ежемесячной заработной плате и составных ее частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.14. Гарантии работников при направлении в командировку, оплату труда при нахождении в командировке и порядок возмещения командировочных расходов устанавливаются Положением о служебных командировках, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и объекте работ.

5.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в т.ч. на обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. В комиссию по проведению оценки труда обязательно включать членов Профсоюзного комитета.

5.1.3. Осуществлять совместно с Профсоюзным комитетом контроль за соблюдением требований пожарной безопасности, выполнять предписания, постановления и иные законные требования органов пожарного надзора.

5.1.4. Разрабатывать и претворять в жизнь План противопожарных мероприятий. Обеспечивать содержание систем и средств противопожарной защиты и первичных средств пожаротушения в надлежащем порядке, обучать работников правилам пожарной безопасности и действиям при пожаре, проводить плановые учения по эвакуации из учебных корпусов и студенческих общежитий.

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить комплекс мер по осуществлению Программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий на объектах РГУТИС.

5.1.6. Обеспечить наличие медицинских аптечек первой помощи на всех объектах Университета.

5.1.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.8. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

5.1.10. Создавать на паритетных основах с профсоюзом комиссию по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными

правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

5.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любых ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Университете, или об ухудшении состояния своего здоровья, связанного с выполняемой работой.

5.3. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения работодателем законодательства об охране труда.

5.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и (или) здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить своему непосредственному руководителю о своем отказе.

5.5. Запрещается привлечение или допуск работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по заключению медицинских органов противопоказана им по состоянию здоровья.

5.6. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки.

6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

6.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на совершенствование образовательной деятельности Университета, повышение качества подготовки специалистов и научных кадров, использование прогрессивных форм организации обучения.

6.2. В этих целях Университет обязуется:

6.2.1. Организовывать на высоком уровне учебную, научную и финансово-хозяйственную деятельность.

6.2.2. Обеспечивать необходимые условия для надлежащего проведения профессорско-преподавательским составом учебных занятий.

6.2.3. Обеспечивать гласность приказов и распоряжений ректора и иных должностных лиц Университета, решений Ученого совета, заключений комиссий, проверяющих деятельность Университета, и иных документов, затрагивающих интересы работников.

6.2.4. Установить контроль за исполнением приказов и распоряжений, издаваемых в Университете; налагать взыскания на должностных лиц, не исполняющих либо исполняющих ненадлежащим образом указанные приказы и распоряжения.

6.2.5. Рассматривать на заседаниях Ученого совета планы развития Университета, отчеты о расходовании бюджетных и внебюджетных средств.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Поддерживать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников и обучающихся.

7.1.2. Проводить мероприятия, направленные на обеспечение досуга и отдыха работников.

7.1.3. Осуществлять организацию и финансирование культурно-массовых общеуниверситетских мероприятий: празднование Нового года с вручением новогодних подарков для детей сотрудников, Международного женского дня 8 марта, Дня Великов Победы 9 мая, Всемирного Дня туризма.

7.1.4. За высокие профессиональные достижения, многолетний добросовестный труд, за значительный вклад в развитие Университета, за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, в области развития науки, за активную общественную деятельность и другие достижения применять следующие виды морального поощрения:

- благодарственные письма и грамоты ректора Университета;
- представление к награждению ведомственными, отраслевыми и государственными наградами Российской Федерации;
- поощрение передовых работников, юбиляров.

7.1.5. При временной нетрудоспособности работника Университет выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Проводить культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и их семей;

7.2.2. Организовывать отдых и лечение по линии МГО профсоюза для работников и членов их семей, для детей - отдых в Детских оздоровительных лагерях Крыма и Краснодарского края;

7.2.3. Продолжать работу по организации работы секции общефизической подготовки для всех желающих;

7.2.4. Организовывать экскурсионные поездки по городам России;

7.2.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств ППО работников и обучающихся РГУТИС в связи с тяжелым материальным положением, дорогостоящим лечением, приобретением лекарств, смертью близкого родственника и другими жизненными обстоятельствами.

8. ЗАНЯТОСТЬ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. При выстраивании отношений в сфере занятости и переобучения

работников работодатель обеспечивает:

8.1.1. Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации работников, заключающегося в периодическом прохождении работниками обучения.

8.1.2. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку или повышение квалификации с отрывом от производства.

8.1.3. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- переподготовка кадров, их перемещение внутри Университета.

8.1.4. Предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в Университете.

8.2. Работодатель обязуется поддерживать предложения и программы, направленные на создание новых рабочих мест.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ППО РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ РГУТИС

9.1.С учетом положений раздела X Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017г.г. стороны пришли к соглашению по следующим пунктам:

9.1.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников и обучающихся РГУТИС единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

9.1.2. Правовое положение Профсоюзного органа определено Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) и иным законодательством Российской Федерации.

9.1.3. Университет предоставляет для работы Профсоюзного органа помещение в главном административном здании, осуществляет ее ремонт, обеспечивает Профсоюзный орган оборудованием, мебелью, оргтехникой, телефонными аппаратами и связью с внутренними и городскими номерами, предоставляет транспорт (по предварительной заявке).

9.1.4. Члены Профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Университете, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзами семинаров, съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.

9.1.5. Университет соблюдает права и осуществляет гарантии профсоюзному активу, входящему в состав профсоюзных органов на основе освобождения или не освобождения от основной работы.

9.1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами

профессионального союза, Университет ежемесячно и бесплатно обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного органа.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.1.7. Университет предоставляет Профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета.

9.1.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ст. 371 Трудового кодекса РФ.

9.1.9. Лица, нарушающие права и законные интересы деятельности Профсоюзного органа, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Работодатель и профсоюзная организация:

10.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.

10.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров.

10.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

10.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора.

10.2.2. Создает условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

10.2.3. Обеспечивает работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

10.2.4. Поощряет лучших работников, которые вносят вклад в развитие Университета.

10.2.5. Соблюдает права, гарантии и законные интересы Профсоюзной организации, установленные действующим законодательством, настоящим Договором.

10.2.6. Не вмешивается в законную деятельность Профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

10.2.7. Предоставляет Профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

10.2.8. Выполняет иные обязанности, реализует иные права, предусмотренные настоящим Договором.

10.3. Профсоюзная организация обязуется:

10.3.1. Представлять и защищать права и интересы работников и обучающихся по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.3.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

10.3.2. Не вмешиваться в оперативно – хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

10.3.3. Принимать меры по поддержанию и укреплению благоприятного морального климата, укреплению трудовой дисциплины.

10.3.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по труду.

10.3.5. Содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по охране здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.).

10.3.6. Осуществлять контроль по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны и условий труда.

10.3.7. Вносить администрации Университета, ректорату предложения о принятии нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам, при необходимости согласовывает или высказывает свое мнение по документам, разрабатываемым администрацией.

10.3.8. Вправе иметь своих представителей в создаваемых комиссиях, в работе Ученого совета и других органах управления.

10.3.9. Предоставляет консультации и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

10.3.10. Предоставляет Работодателю предложения по организации и проведению культурно-просветительской и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

10.3.11. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, представлять и защищать права работников в комиссии по трудовым спорам.

10.3.12. В Университете разработан и принят Ученым Советом РГУТИС Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ФГБОУ ВО «РГУТИС», (далее – Кодекс). Это - комплекс коллективно сформулированных ценностей, принципов, обязательств, традиций, профессиональных и этических норм и правил, позволяющий регулировать поведение, поступки и взаимодействие работников Университета. Его целью является помочь Университету поддерживать соответствующие общепринятым нормам правила поведения, здоровый психологический климат, коллективизм, товарищескую взаимопомощь.

Кодекс этики дает возможность работнику Университету осознать свою роль и ответственность в обеспечении высокого качества профессиональной подготовки обучающихся, выполнению своих должностных обязанностей.

Формирует позицию работника к проявлению коррупции на всех уровнях взаимодействия. В разделах Кодекса прописаны важнейшие принципы такого взаимодействия: взаимное уважение, доверие, поддержка, помощь. Решая поставленные перед ним задачи, работник будет отбирать оптимальные, неконфликтные пути их решения. Внимание работника акцентируется на необходимости проявление культуры во взаимодействии с коллегами, формирует приверженность принципам духовности и общественной морали. Кодекс этики и служебного поведения Университета доводится до сведения сотрудников отделом кадровой службы при приеме на работу.

10.4. Работники обязуются:

10.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

10.4.2. Качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными документами.

10.4.3. Способствовать повышению производительности труда, рационально использовать свое рабочее время.

10.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

10.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

10.4.6. Соблюдать правила внутреннего распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.

10.4.7. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

10.4.8. Немедленно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности его имущества.

10.4.9. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

10.4.10. Поддерживать общественный порядок на территории Университета.

10.4.11. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

11. УСЛОВИЯ УЧЕБЫ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ПРАВА ОБУЧАЮЩИХСЯ

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Создавать все необходимые условия для обеспечения учебного процесса, организации досуга и отдыха обучающихся, их медицинского обслуживания.

12.1.2. Обеспечивать материальную базу для полноценного учебного процесса в соответствии с действующими санитарными нормами.

12.1.3. Обеспечить удержание с обучающихся членских профсоюзных взносов и их ежемесячное перечисление на расчетный счет профкома при наличии личных заявлений обучающихся.

12.1.4. Представлять профкому и обучающимся необходимую информацию по любым вопросам, затрагивающим интересы обучающихся, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

12.1.5. Обеспечить бесплатное:

- первичное оформление и выдачу обучающимся студенческих билетов, зачетных книжек и других образовательных документов,
- пользование библиотекой, информационными фондами, актовым залом для проведения студенческих мероприятий,
- пользование услугами учебных, научных и других подразделений Университета.

12.1.6. Обеспечивать обучающимся право перевода с платной формы обучения на бесплатную в соответствии с требованиями Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 июня 2013г. №433 «Об утверждении порядка и случаев перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное».

12.1.7. Отчислять обучающихся из Университета за нарушение Правил внутреннего распорядка по согласованию с профкомом в соответствии с Положением о порядке и основаниях отчисления обучающихся ФГБОУ ВО «РГУТИС».

12.1.8. Производить назначение социальных выплат обучающимся по согласованию с профкомом.

12.2. Профком обязуется:

12.2.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, информировать все категории обучающихся о выполнении условий коллективного договора.

12.2.2. Принимать участие в разработке проектов перспективного и текущего планов развития Университета, его социально-бытовой инфраструктуры для учета интересов всех категорий обучающихся.

12.2.3. Содействовать работодателю в ознакомлении обучающихся с Уставом Университета, действующим Коллективным договором и Правилами внутреннего распорядка обучающихся.

12.2.4. Сотрудничать с работодателем в обеспечении дисциплины среди всех категорий обучающихся и в сохранении в надлежащем порядке аудиторного и лабораторного оборудования.

12.2.4. Способствовать повышению общекультурного уровня всех категорий обучающихся путем организации культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий.

12.2.5. Принимать участие в учете остро нуждающихся обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей, обучающихся из малообеспеченных и неполных семей и других категорий, имеющих право на льготы, согласно действующему законодательству.

12.2.6. Содействовать в оказании юридической помощи обучающимся, получении необходимых консультаций по правовым вопросам.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

13.2. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения или его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.5. В течение срока действия Договора стороны не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

13.6. Стороны определяют круг лиц, ответственных за выполнение настоящего Договора, формируют совместные контрольные комиссии, заслушивают отчеты ответственных лиц о принятых решениях. При осуществлении контроля Стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого информацию.

13.7. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.8. В течение срока действия Договора каждая сторона вправе вносить дополнения и изменения в содержание настоящего Договора. Предложения об изменениях настоящего Договора вносятся и рассматриваются специально созданной на паритетных началах комиссией из представителей работников и работодателя.

13.9. Лица, виновные в неисполнении или ненадлежащем исполнении условий настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.10. Новый Коллективный договор (дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор) принимается на конференции работников и обучающихся.

Коллективный договор от 1 октября 2013 года утрачивает силу с момента вступления настоящего Коллективного договора в силу.