



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Норильский индустриальный институт»

на 2012-2015 гг.



г. Норильск

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Норильский индустриальный институт»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2012 по 2015 гг.

Рассмотрен и принят на конференции
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников ФГБОУ ВПО «НИИ»

« 06 » _____ марта _____ 2012 г.

протокол №1/12

Ректор ФГБОУ ВПО «НИИ»

 В.В. Забусов



Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВПО «НИИ»

 Н.С. Ноздреватых



Норильск 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Оплата труда

Раздел 3. Трудовой договор

Раздел 4. Вопросы занятости

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 9. Заключительные положения

Приложение 1. Список профессий и должностей с вредными производственными факторами, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и доплаты.

Приложение 2. Список профессий и должностей с вредными производственными факторами, работа в которых дает право на получение молока и других равноценных продуктов.

Приложение 3. Положение о Комиссии по Коллективному договору.

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВПО «Норильский индустриальный институт» и заключенным между работниками и Работодателем в соответствии законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель, ФГБОУ ВПО «Норильский индустриальный институт», представленный в лице ректора Забусова Владимира Владимировича, именуемый далее «Работодатель», и работники института, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Норильского индустриального института, именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Ноздреватых Николая Сергеевича.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в институте, максимально способствующей стабильному и эффективному развитию образовательного процесса, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации работников института, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на институт в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, повышения эффективности образовательного процесса;
- учитывать мнение выборного органа Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ деятельности института;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от ука-

занной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности института присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в институте в соответствии с законодательством;
- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые выборным органом Профсоюза предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан исходя из содержания отраслевого тарифного соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в срок до 3-х месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении Коллективного договора.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников института, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с институтом, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с даты подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, распространяющимися на институт соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя и Профсоюза на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2 ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников института производится в соответствии с Положением об оплате труда работников института.

Заработная плата выплачивается работникам института два раза в месяц в сроки, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка, посредством перечисления на пластиковую банковскую карту работника на указанный им лицевой счет или путем выдачи денежных средств через кассу института.

2.2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.3. Работникам института, занятым на работах с вредными производственными факторами, устанавливаются надбавки в соответствии с Положением об оплате труда работников института.

2.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению института, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в соответствии с законодательством выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты.

2.8. Работникам института может выплачиваться вознаграждения по итогам годовой работы в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премирования.

2.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.10. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за текущий месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

2.11. Работодатель ежегодно отчитывается о расходовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности на Ученом совете или на общем собрании работников института.

Раздел 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в институте Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом института, Положением об оплате труда работников института, Коллективным договором, должностной инструкцией.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

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

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.4. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст.332 ТК РФ).

Заключению трудовых договоров с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется уставом института и должностными инструкциями декана факультета и заведующего кафедрой.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.7. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника института должны проводиться исходя из интересов Работодателя, образовательного процесса и при наличии денежных средств.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников института определяются ежегодно Работодателем с учетом источников финансирования.

Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (72 часа и выше) или длительного (свыше 100 часов) обучения в форме стажировки, профессиональной подготовки и в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

На период повышения квалификации с отрывом от работы работнику сохраняется его средняя заработная плата.

Раздел 4 ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного органа Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным в п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в соответствии ст. 373 Трудового кодекса РФ.

4.2. Привлечение и использование в институте иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований законодательства и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному органу Профсоюза института, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;

- перемещение их внутри института на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в институте;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией института, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все вакантные другие рабочие места, имеющиеся в институте.

4.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников института Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Раздел 5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для женщин института и для педагогических работников устанавливается рабочая неделя не более 36 часов.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

5.3. При составлении расписаний учебно-методический отдел в рамках допустимых возможностей учитывает интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возрастов.

5.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа Работодате-

ля по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работа в выходной день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется отгулом.

5.5. Право на оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- донорам – 2 дня (день сдачи крови и ее компонентов и дополнительный день отдыха), которые можно присоединить к ежегодному отпуску или использовать в течение года.

5.6. Работодатель представляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ежегодные отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.7. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам института, занятым на работах, с вредными производственными факторами по результатам аттестации рабочих мест;
- работникам с ненормированным рабочим днем - в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в институте (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск по согласованию с Работодателем. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.11. По соглашению между работодателем и работником ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.12. Работник, столкнувшийся с обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

5.13. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению:

- работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.14. Педагогические работники, имеющие стаж непрерывной преподавательской работы более 10 лет, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в

других случаях. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей ВУЗа отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Ректор ВУЗа по рекомендации Ученого совета ВУЗа.

Раздел 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда.

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, определяется ежегодно решением Ученого совета института.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске нанесения вреда здоровью и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в институте проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Вводный инструктаж проводит инженер по охране труда при заключении трудового договора работника и Работодателя. Первичный, повторный и внеплановый инструктаж проводится руководителями кафедр и подразделений. Повторный инструктаж проводится не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.5. Работники, занятые на работах с вредными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проводятся в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Работодатель представляет помещение для здравпункта. Совместно организует медицинское обслуживание, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях и на кафедрах, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

6.7. На работах с вредными производственными факторами работникам института устанавливаются доплаты к заработной плате и представляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам аттестации рабочих мест (приложение № 1 к Коллективному договору).

6.8. На работах с вредными производственными факторами по результатам аттестации рабочих мест работникам института выплачивается денежная компенсация в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью 2,5% в розничной торговле на основа-

нии данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю (приложение № 2 к Коллективному договору).

6.9. Работодатель обязуется на работах с вредными производственными факторами, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам института специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредодействующих веществ, работникам института выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства, защитный и регенерирующий крем для рук.

6.11. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется в государственную экспертизу или Работодателю вместе с постановлением выборного органа Профсоюза, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение выборного органа Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.12. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении института и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

6.13. В институте создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.14. Уполномоченный Профсоюза и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Раздел 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. При установлении социальных льгот и гарантий стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Институт самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом института средства, полученные из Федерального бюджета, от приносящей доход деятельности института и других источников.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств в соответствии с настоящим коллективным договором может направляться:

- на премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как нецелевое использование средств;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в соответствии с Положением об оплате труда и не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

7.1.3. Работники института пользуются льготами и компенсациями в организациях и учреждениях Минобрнауки России, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленными законодательством Российской Федерации.

7.1.4. Молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60%, надбавки – последние 20% - за один год работы.

7.1.5. Молодежи в возрасте до 30 лет и молодым специалистам при трудоустройстве в целях социальной защиты могут устанавливаться стимулирующие надбавки по ходатайству руководителей структурных подразделений.

7.2. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- выезда из района Крайнего Севера на новое место жительства;
- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- существенных разовых затрат на собственное лечение сотрудника института или его несовершеннолетних детей (ребенка-инвалида), находящихся на иждивении;
- гибели (смерти) работника или его близких родственников;
- тяжелого материального положения;
- других исключительных ситуациях.

Работодатель может оказывать материальную помощь бывшим работникам, отработавшим в НИИ не менее 25 лет.

7.3. Работодатель обеспечивает работникам вуза организацию горячего питания в столовой.

7.4. Работодатель и Профсоюз организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, проведение праздничных мероприятий для работников НИИ и членов их семей.

7.5. Стороны договорились:

- улучшать жилищные условия сотрудникам, состоящим на учете в едином списке очередности Управления жилищного фонда, при отсутствии социальных норм жилищных условий, в порядке очередности;

- ходатайствовать перед администрацией г. Норильска и ОАО ЗФ «ГМК «НН» о предоставлении жилплощади работникам и обучающимся института.

- обеспечивать взаимодействие с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических проблем работников института.

7.6. В случае поступления в администрацию НИИ жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников (должностных лиц), обучающихся или иных лиц, работник имеет право ознакомиться с содержанием указанного в настоящем пункте документа.

Трудовые споры между работником и администрацией НИИ рассматриваются Комиссией по трудовым спорам и (или) в суде в порядке, установленном законодательством РФ.

Раздел 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Уставом института и настоящим Коллективным договором.

8.2. Первичная профсоюзная организация Норильского индустриального института представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей института и структурных подразделений.

8.4. Работодатель предоставляет выборному органу Профсоюза на период действия Коллективного договора в пользование кабинет, оборудованный офисной мебелью, оснащенный оргтехникой и средствами связи.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит выборный орган Профсоюза в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, по запросу предоставляет в выборный орган Профсоюза информацию о производственной и финансово-экономической деятельности института.

8.7. Работодатель учитывает мнение выборного органа Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный орган Профсоюза

Выборный орган Профсоюза не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом Профсоюза с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.8. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного органа Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом проведения независимых исследований и экспертиз условий организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора соглашений Профсоюз имеет право:

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, обслуживающих работников института.

8.11. Выборный орган Профсоюза вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития института и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения выборного органа Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза или его представителя в совещаниях на уровне ректората.

Представитель профсоюзной организации избирается в Ученый совет института в соответствии с Уставом института.

8.13. Через средства массовой информации Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний и конференций при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

8.15. Представители Профсоюза в комиссиях института освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.16. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

Раздел 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны обеспечивают тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников института в двухнедельный срок с момента его подписания, а вновь поступающим работникам предоставляют возможность ознакомиться с ним.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно Работодателем и Профсоюзом. В этих целях на паритетной основе создается постоянно действующая комиссия (в дальнейшем Комиссия по Коллективному договору) в 10-дневный срок со дня подписания Коллективного договора (приложение № 3 к Коллективному договору).

9.3. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже одного раза в год отчитываться о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) работников института.

9.4. Инициатором коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

9.5. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор рассматриваются Комиссией по Коллективному договору.

После согласования Комиссией изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор совместным постановлением сторон, заключивших Коллективный договор.

9.6. Все принятые изменения и дополнения в Коллективный договор доводятся Работодателем до сведения работников.

9.7. Стороны обязуются направлять все возможные изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.8. Текст разъяснений, комментариев и нормативных писем по применению отдельных пунктов и положений Коллективного договора оформляются решением Комиссии по Коллективному договору.

9.9. Стороны обязуются представлять информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.11. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.12. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового Коллективного договора и 3-х месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

Ректор ФГБОУ ВПО «НИИ»

 В.В. Забусов

«06» 03 2012 г.



Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «НИИ»

 Н.С. Ноздреватых

«06» 03 2012 г.



Приложение № 1 к Коллективному договору

Список профессий и должностей с вредными производственными факторами, которые дают право на дополнительный отпуск и доплаты по результатам аттестации рабочих мест по НИИ и ПТК.

№ п/п	Профессия, должность	Кол-во календарных дней	Доплата в %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Брошюровщик	7	-
2	Гардеробщик	-	4
3	Дворник	-	4
4	Маляр	7	4
5	Машинист резальной машины	7	-
6	Наладчик полиграфического оборудования	7	-
7	Оператор копировально-множительных машин	7	-
8	Печатник плоской печати	10	-
9	Слесарь-сантехник	7	8
10	Уборщик служебных помещений	-	4
11	Электросварщик ручной сварки	14	8

Ректор ФГБОУ ВПО «НИИ»

 В.В. Забусов

«06» 03 2012 г.

Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «НИИ»

 Н.С. Ноздревых

«06» 03 2012 г.



Приложение № 2 к Коллективному договору

Список профессий и должностей с вредными производственными факторами, которые дают право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов по результатам аттестации рабочих мест по НИИ и ПТК.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование	Норма выдачи в день выполнения работ на 1 чел.
1	2	3	5
1	Маляр	Молоко	0,5 литра
2	Слесарь сантехник	Молоко	0,5 литра
3	Электросварщик ручной сварки	Молоко	0,5 литра

Ректор ФГБОУ ВПО «НИИ»

 В.В. Забусов

«06» 03 2012 г.

Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «НИИ»

 Н.С. Ноздреватых

«06» 03 2012 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о Комиссии по Коллективному договору

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Норильский индустриальный институт»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по Коллективному договору (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности законами и иными нормативными правовыми актами РФ и настоящим Положением.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

- рассмотрение изменений и дополнений в Коллективный договор, осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении и реализации Коллективного договора;
- координация действий сторон Коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений;
- предотвращение и урегулирование коллективных трудовых споров (конфликтов) в институте.

3. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на неё задач вправе:

- получать в установленном порядке информацию, необходимую для ведения переговоров по рассмотрению изменений и дополнений к Коллективному договору, рассмотрения хода его выполнения и урегулирования коллективных трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях представителей сторон Коллективного договора о выполнении его условий;
- принимать решения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

- вносить предложения о привлечении в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий Коллективного договора.

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

4.1. Комиссия формируется на основе паритетного представительства сторон Коллективного договора и полномочности их представителей.

4.2. Представители Работодателя определяются распоряжением (приказом) по институту. Представители Профсоюза определяются решением профсоюзного комитета.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов. При необходимости Комиссия разрабатывает план работы.

5.2. Для разработки мероприятий по его реализации, рассмотрения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроля за его выполнением Комиссия может создавать рабочие группы из представителей сторон.

5.3. Комиссию возглавляют два сопредседателя.

5.4. Сопредседателями комиссии являются:

- от Работодателя – Ректор или уполномоченный его заместитель;

- от Профсоюза – Председатель первичной профсоюзной организации института.

5.5. Сопредседатели комиссии:

- обеспечивают взаимодействие сторон и достижения согласия между ними;

- поочередно ведут заседания комиссии.


5.6. Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов Комиссии от каждой из сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство представителей от каждой стороны.

5.8. Решение Комиссии оформляются протоколами заседаний Комиссии, которые подписываются сопредседателями и членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

От Работодателя:

Ректор ФГБОУ ВПО «НИИ»

 В.В. Забусов

«06» 03 2012 г.



От Профсоюза:

Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «НИИ»

 Н.С. Ноздреватых

«06» 03 2012 г.



Прошито и пронумеровано
20 (двадцать) страниц.



Зав. Бюро ДОиК
Ф.М. Фефелова

