

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ
«КАРЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015–2018 годы

Утвержден на общем собрании (конференции) работников
протокол от 15.05.2015

Зарегистрирован в Министерстве труда и занятости РК

Рег. № 13/2015 2015 г.

Ведущий специалист И.И. Каламаева



2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ФГБОУ ДПОС «Карельский институт переподготовки и повышения квалификации кадров АПК», именуемый далее «Работодатель», в лице и.о. ректора Богдановой Анны Юрьевны и коллектив Института в лице Представителя трудового коллектива Сизенковой Инги Николаевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые и иные аналогичные отношения в Институте.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников Института.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Для исполнения настоящего коллективного договора в Институте могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор заключен сроком на три года, действует с 1 июня 2015 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры наименования органа управления Института, расторжения трудового договора с ректором Института.

При реорганизации Института Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества Института действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации (ст. 14 в редакции Федерального Закона от 24.11.1995 года № 176-ФЗ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института.

Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Институте оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в Институте по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат учреждения, более пяти лет.

3.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной

необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.6. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между сотрудником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 6) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 8) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

4.2. Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца ознакомить работника с приказом о сокращении численности штата.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют лица, предусмотренные статьей 179 Трудового Кодекса РФ.

4.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией института, сокращением численности штата, предоставляется время (не более одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиками сменности, утвержденными Работодателем.

5.2. Для профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье:

	Понедельник-четверг	Пятница
Начало работы	8.30	8.30
Обед	с 12.00 до 13.00 часов	
Окончание работы:		
для женщин	17.00	15.30
для мужчин	18.00	16.30

Для дежурных по общежитию и сторожей режим работы устанавливается согласно графику сменности.

Дежурные по общежитию	
1 смена	с 8.00 часов до 18.00 часов
2 смена	с 18.00 часов до 8.00 часов
Для сторожей	
с 18.00 часов до 6.00 часов	

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях с письменного согласия работника.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

5.6. Работникам устанавливается оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- основной 28 календарных дней;
- дополнительный отпуск – 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Право на использования отпуска за 1 год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы в институте. За второй и последующий годы – в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков.

5.7. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» ежегодным удлиненным отпуском продолжительностью 56 календарных дней пользуются ректор, проректор по учебно-методической работе, профессорско-преподавательский состав.

5.8. Штатные педагогические работники, работающие на полную ставку, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Минсельхозом России.

5.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие сотрудники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- сотрудники, получившие трудовое увечье;
- любые сотрудники при наличии у них путевок на лечение.

5.10. Сотрудники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи (статья 128 Трудового Кодекса РФ):

- со свадьбой самого сотрудника – до 5 дней;
- со свадьбой детей – до 2 дней;

- со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 дней;
- с рождением ребенка (отцу) – до 5 дней;
- с празднованием юбилея – до 3 дней.

5.11. Работодатель предоставляет работникам дополнительные выходные оплачиваемые дни в связи с определенными событиями (день 1 сентября для матерей, имеющих детей младшего школьного возраста, последний звонок, выпускной).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников института разработана на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Определение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников института (Приложение № 2).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Институте возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и

техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для сотрудников.

7.3. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Институте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА

8.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Институт выплачивает сотрудникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ СОТРУДНИКАМ

9.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

9.3. Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях и в размере (при наличии средств):

- в связи со смертью близкого родственника или самого работника от 5000 рублей до одной месячной заработной платы;
- в связи с заключением брака работника от 2000 рублей;
- в связи с достижением пенсионного возраста и юбилейными датами работникам, проработавшим в институте длительное время при стаже:
 - ❖ до 5 лет – от 3000 рублей;
 - ❖ от 5 до 15 лет – от 6000 рублей;
 - ❖ свыше 15 лет – до 2-х месячных зарплат;
- на приобретение памятных подарков в связи с торжественными событиями неработающим пенсионерам, Работодатель выделяет от 2000 рублей;
- на приобретение подарков к 23 февраля, 8 марта и Дню работников сельского хозяйства от 500 до 3000 рублей каждому основному работнику;
- на проведение Дня работников сельского хозяйства, Дня пожилого человека – 5000 рублей;
- новогодние подарки детям до 14 лет в размере от 300 рублей.

9.4. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, совмещающие работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым Кодексом лицам, работающим по совместительству, предоставляются в полном объеме.

9.5. Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы, выходное пособие при увольнении не выплачивается.

9.6. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей независимо от времени использования отпуска в соответствии с Федеральным законом от 19 февраля 1993 года № 4520-І "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

9.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового Кодекса РФ) (при наличии средств).

9.8. Согласно ст. 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку Работодатель возмещает работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) на территории республики в размере 350 (триста пятьдесят) рублей, за пределами республики в размере 600 (шестьсот) рублей.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 1 июня 2015 года и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны два раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11. ПОДПИСИ СТОРОН

Коллективный договор одобрен на собрании «15» мая 2015 года.

По поручению собрания коллективный договор подписали:

Со стороны работодателя _____ А.Ю. Богданова

Со стороны коллектива _____ И.Н. Сизенкова

М.П.