

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СПОРТА И МОЛОДЕЖИ ЛУГАНСКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКАЯ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ ИМЕНИ
М. МАТУСОВСКОГО»**

Красная площадь, 7,
г. Луганск, ЛНР, 91055

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (проект)

на 2020-2025 г.г.

г. Луганск

2020

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий производственные, социально-экономические, трудовые отношения в Государственном образовательном учреждении культуры Луганской Народной Республики «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (далее - Академия).

1.2 Для целей настоящего Коллективного договора нижеприведенные понятия определяются в нижеуказанном смысле:

Работники – все работающие в Академии в соответствии со штатным расписанием.

Работодатель – Академия в лице ректора Академии.

1.3 Коллективный договор разработан на основании Трудового кодекса Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-П (с изменениями) (далее - ТК ЛНР), Закона Луганской Народной Республики «Об образовании» от 30.09.2016 № 128-П, Закона Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 30.06.2014 № 16-І и иных нормативных правовых актов Луганской Народной Республики.

1.4 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Академии, от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация Академии (далее - ППО Академии), в лице председателя ППО Академии в соответствии с Положением о ППО Академии.

1.5 Коллективный договор заключен с целью реализации договорной формы регулирования социально - трудовых отношений, принципов социального партнерства, определения взаимных обязательств работников, обучающихся и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и обучающихся Академии и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда работников и обучения обучающихся по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением при наличии

собственных ресурсов для обеспечения стабильной и эффективной работы Академии.

1.6 Стороны признают полномочия друг друга и обязуются придерживаться принципов социального партнерства: паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности при проведении переговоров (консультаций) относительно заключения договора, внесения изменений и дополнений в него, решения всех вопросов, являющихся предметом договора.

1.7 Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Академии, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников и обучающихся Академии, в том числе и коллективных;
- обеспечения согласованных условий организации труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива;
- правового закрепления норм отношений между администрацией, коллективом и отдельными работниками, ППО Академии;
- создания эффективной системы морального и материального стимулирования работников;
- развития системы социальной защиты работников и обучающихся;
- разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между администрацией, коллективом, отдельными работниками и ППО Академии.

1.8 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Академии, а также на штатных работников ППО Академии.

1.9 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации либо переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

1.10 Коллективный договор Академии сохраняет свое действие при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации.

1.11 Стороны согласились определить следующие формы участия работников в управлении Академии:

- согласование с ППО Академии в лице его руководящих органов;

- учет мнения ППО Академии в лице его руководящих органов;
- проведение ППО Академии консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов;
- получение ППО Академии от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в рамках действующего законодательства ЛНР;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Академии, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с ППО Академии планов социально-экономического развития Академии;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора
- иные формы, определенные ТК ЛНР.

1.12 Работодатель вправе принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны противоречить настоящему Коллективному договору и законодательству Луганской Народной Республики.

1.13 Коллективный договор состоит из 10 разделов.

1.14 Коллективный договор заключен на 2020-2025 годы и вступает в силу со дня его принятия Собранием трудового коллектива и обучающихся Академии «__» _____ 2020 года протокол №. _____

1.15 После подписания Коллективного договора работодатель Академии в течение семи дней подает договор на регистрацию в Управление труда и социальной защиты населения города Луганска Луганской Народной Республики, информирует о договоре всех работников Академии путем размещения на сайте Академии.

1.16 Порядок внесения изменений и дополнений в договор:

1.16.1 Изменения и дополнение к договору вносятся в случае необходимости только по взаимному согласию сторон и в обязательном порядке в связи с изменениями действующего законодательства, Отраслевого соглашения по вопросам, являющимся предметом Коллективного договора.

1.16.2 Заинтересованная сторона сообщает другой стороне о начале проведения переговоров (консультаций) и присылает свои предложения, которые должны быть совместно рассмотрены в 10-дневный срок со дня их получения другой стороной.

1.16.3 Решение о внесении изменений или дополнений к Коллективному договору после проведения предварительных

консультаций и достижения взаимного согласия об этом одобряется Конференцией работников и обучающихся.

1.16.4 Ни одна из сторон на протяжении действия договора не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении действующих положений, обязательств по договору или приостанавливать их выполнение.

2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

2.1.1 Реализовывать мероприятия направленные на решение задач и целей развития Академии по основным направлениям, указанным в Уставе Академии.

2.1.2 Своевременно выполнять обязанности по Коллективному договору, которые касаются его компетенции.

2.1.3 Обеспечивать соблюдение действующего законодательства Луганской Народной Республики и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.4 Создавать безопасные условия труда работников Академии.

2.1.5 Один раз в год информировать трудовой коллектив о финансово-экономической деятельности Академии и его ближайших перспективах, а также о мероприятиях по обеспечению жизнедеятельности Академии.

2.1.6 Предоставлять ППО Академии всю необходимую информацию относительно социально-экономического состояния Академии, оплаты труда, объема бюджетных и собственных поступлений и их использования в рамках законодательства ЛНР, в частности законодательства об использовании персональных данных.

2.2 РАБОТНИКИ Академии обязуются:

– соблюдать Устав Академии, Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять своевременно и в полном объеме индивидуальные планы работ, должностные инструкции, приказы и распоряжения администрации и другие локальные акты;

– своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной Академия, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;

– использовать рабочее время для производительного труда, соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать высокое качество выполняемой работы

и соблюдать требования безопасности на рабочем месте, руководствоваться действующими в Академии правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, требованиями гражданской защиты и защиты в чрезвычайных ситуациях (ГЗ и ЧС);

- признавать и соблюдать права Академии на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;

- соблюдать правила обращения с документами для служебного пользования;

- систематически повышать квалификацию;

- поддерживать порядок и чистоту на рабочем месте;

- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством ЛНР;

- соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории Академии;

- участвовать в организуемых администрацией и ППО Академии мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Академии;

- профессионально и эффективно осуществлять образовательную, учебно-методическую и научную деятельность в Академии;

- участвовать в выполнении плана работы подразделений;

- экономно расходовать энергетические и другие материальные ресурсы, не допускать нанесения ущерба Академии.

2.3 ППО Академии в лице своих руководящих органов обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК ЛНР, Законом Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» и иными нормативными правовыми актами;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем коллективные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но перечисляющих через бухгалтерию Академии на счет ППО Академии 1% от заработной платы в соответствии с ТК ЛНР;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем личные интересы работников и обучающихся, не являющихся членами профсоюза.

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, настоящего Коллективного договора, а также всех нормативных правовых актов, действующих в Академии, по

согласованию или с учетом мотивированного мнения ППО Академии, в соответствии с законодательством;

- совместно с работодателем организовывать по мере необходимости комиссии по разработке положений, нормативных правовых актов по социальным вопросам, вопросам труда, заработной платы и охраны труда;

- направлять в Министерство культуры, спорта и молодежи ЛНР, другие вышестоящие органы заявления о нарушении администрацией Академии законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, суде;

- совместно с комиссией по социальному страхованию Академии вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, детском отдыхе и оздоровлении;

- осуществлять общественный контроль за работой всех точек общественного питания, здравпункта, действующих на территории Академии;

- представлять и активно отстаивать интересы трудового коллектива Академии перед органами исполнительной власти, перед администрацией города;

- осуществлять контроль за правильностью соблюдения законодательства в предоставлении работникам отпусков;

- ежеквартально информировать работодателя об объемах расходуемых средств профсоюзной организации на выплаты социального характера, о затратах на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия и т.д.;

- осуществлять совместно с администрацией культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- организовывать сбор и обобщение предложений работников относительно улучшения условий труда в Академии, своевременно информировать о них работодателя и добиваться их реализации.

2.4 Один раз в год, работодатель и председатель ППО Академии на Конференции работников и обучающихся Академии отчитываются о выполнении Коллективного договора, обсуждают производственные и социальные вопросы, информируют трудовой коллектив о выполнении сметы затрат бюджета Академии с расшифровкой статей затрат и опубликованием в СМИ.

2.5 Деканы факультетов и руководители структурных подразделений ежегодно информируют свои трудовые коллективы об учебной, научной и хозяйственной деятельности.

3 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РАБОТНИКОВ

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются трудовым договором, регулируются ТК ЛНР и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами.

3.2 Работодатель не допускает ухудшения положения работника, установленного действующим законодательством ЛНР. В содержание трудового договора могут быть включены пункты, улучшающие за счет средств Академии или его подразделений, материальные или бытовые условия работника.

3.3 Трудовой договор с работниками Академии заключается в письменной форме, как на неопределенный, так и на определенный срок, в соответствии с законом, с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.4 Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 358 ТК ЛНР и в порядке, предусмотренном «Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

3.5 При приеме на работу работодатель знакомит под подпись работников с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

3.6 Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест работников Академии. Сокращение должности работника может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления самого работника не менее чем за 2 месяца до увольнения, ПШО Академии и служб занятости не менее чем за 3 месяца до увольнения.

3.7 Стороны договорились, что применительно к Академии, в соответствии с Отраслевым соглашением, считать критериями массового высвобождения работников увольнение:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;
- 10% и более работников в течение 90 календарных дней

При угрозе массовых увольнений работодатель обязан предупредить работника персонально под подпись не менее, чем за 2 месяца.

3.8 В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Работодатель заключает договор с Фондом социального страхования на случай безработицы, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной переподготовке.

3.9 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен работать в новых условиях, при сокращении численности или штата работников, массовых увольнениях, при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 2, 8, 9, 10, 12 ч. 1 ст. 86 ТК ЛНР), работодатель обязан предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в том числе работу в обособленных структурных подразделениях и филиалах Академии.

3.10 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5, подпунктами «а» и «б» пункта 7, пункта 9 части первой статьи 84 ТК ЛНР производится с учетом мотивированного мнения ППО Академии.

3.11 При сокращении численности или штата работников, а также при реорганизации или ликвидации Академии, преимущественное право на продолжение работы на прежнем месте или перевод на равноценную работу, определяется статьями ТК ЛНР.

3.12 В целях повышения эффективности труда и состязательности между работниками и коллективами, работодатель совместно с ППО Академии

может организовать и проводить рейтинги факультетов и кафедр, профессиональные конкурсы в соответствии с утвержденными положениями.

3.13 Работодатель способствует повышению квалификации профессорско-преподавательского состава (далее ППС) не реже одного раза в пять лет в соответствии с действующим законодательством.

Для создания педагогическим, научно-педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали обеспечению продуктивной занятости, работодатель обязуется:

- при увольнении педагогических и научно-педагогических работников освободившийся объем учебной нагрузки распределять в первую очередь между теми работниками, которые, как правило, работают на неполную ставку;

- привлекать к преподавательской работе руководящих, научно-педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работников других предприятий, учреждений, организаций, как правило, при условии обеспечения штатных педагогических, научно-педагогических работников учебной нагрузкой в объеме на ставку.

3.14 Руководители подразделений не могут требовать от работников выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.15 Распределение учебной нагрузки проводится и утверждается на заседании кафедры.

3.16 В случае производственной необходимости, согласно «Положения об организации учебного процесса в высших учебных заведениях», утвержденного приказом Министерства образования Украины от 2 июня 1993 г. N 161, преподаватель может быть привлечен к проведению учебных занятий свыше обязательного объема учебной нагрузки, определенной индивидуальным планом, в пределах своего рабочего времени. Дополнительное количество учебных часов устанавливается Академией и не может превышать 0,25 минимального обязательного объема учебной нагрузки.

Изменения в обязательной нагрузке преподавателя вносятся в его индивидуальный план.

3.17 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путем совмещения профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, увеличения объема работ в порядке, установленном действующим законодательством. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

С письменного согласия преподавателя ему может быть предоставлена работа по совместительству в пределах действующего законодательства и при наличии вакансий в штатном расписании.

3.18 Для предотвращения сокращения штатов при уменьшении объема учебной нагрузки на кафедрах допускается переход на неполную занятость с соответствующей оплатой с целью сохранения квалифицированных кадров и избегания безработицы.

Мнение коллектива кафедры является решающим при распределении нагрузки (ставок).

3.19 Устанавливать педагогическим и научно-педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время распределения на текущий учебный год в объеме соответствующем занимаемой доле ставки до отпуска, но не более чем на ставку. На период их отпуска запланированный объем учебной нагрузки временно передавать другим преподавателям. После окончания отпуска по уходу за ребенком обеспечивать педагогическим и научно-педагогическим работникам запланированный объем учебной нагрузки на начало текущего учебного года.

3.20 По согласованию с руководителями подразделений разрешать работникам работать по гибкому графику рабочего времени.

3.21 При возникновении непредвиденных ситуаций работодатель может привлекать работников к дежурству в нерабочие и праздничные дни.

График дежурств и компенсация за дни дежурства согласуется с профсоюзным комитетом и устанавливаются приказом.

3.22 Работа внеурочно или в нерабочие дни допускается только в аварийных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.23 Продолжительность рабочего дня накануне праздничных нерабочих и выходных дней, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии с ТК ЛНР.

4 ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1 Заработная плата работников Академии устанавливается в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики и условиями трудового договора работника.

4.2 Заработная плата с выдачей расчетного листа выплачивается работникам Академии 2 раза в месяц: аванс и расчет заработной платы, в соответствии с установленными сроками: до 15-го и до 30-го числа.

При совпадении дня выплаты аванса, окончательного расчета по заработной плате с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

За задержки получения зарплаты, возникшие вследствие отсутствия бюджетного финансирования, по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, Работодатель ответственности не несет.

4.3 Стипендия и другие выплаты обучающимся выплачиваются 1 раз в месяц.

4.4 Затраты по обслуживанию счета для перечисления заработной платы (расчетно-кассовое обслуживание) и прочих выплат на банковскую карту несет работодатель.

4.5 В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику фактические расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные), иные расходы, произведенные работником с ведома работодателя и связанные с целями командировки, согласно законодательству.

4.6 Расходы в связи с возвратом командированным работником билета на транспортное средство по уважительным причинам (решение об отмене командировки, отзыв из командировки и т.п.) могут быть возмещены с разрешения руководителя, при наличии документа удостоверяющего стоимость таких расходов.

4.7 Во время командировки научно-педагогического работника, если цель командировки отвечает профилю деятельности как по основному месту работы, так и по совместительству, оплата по совместительству проводится в полном объеме, при условии выполнения запланированного объема работ.

4.8 На время командировки руководителя структурного подразделения по основному месту работы оплата за научно-педагогическую деятельность по совместительству может быть проведена в полном объеме при условии выполнения учебной нагрузки в этом периоде, запланированного объема работ или отсутствия занятий на срок командировки.

4.9 За выполнение работником вместе со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) на протяжении основного рабочего времени, устанавливается доплата в размере до 50% должностного оклада (тарифной ставки).

Доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, расширение зон обслуживания, увеличения объема работы предоставляется на основании приказа ректора. Основанием для приказа является представление руководителя структурного подразделения о доплате, обязательно указывается срок, на который предоставляется совмещение и размер доплаты.

Указанные виды доплат не устанавливаются ректору, проректорам, руководителям структурных подразделений Академии, их заместителям.

4.10 Работникам Академии могут устанавливаться надбавки за:

- высокие достижения в труде;
- сложность, интенсивность в работе;
- выполнение особо важной работы (на срок ее выполнения).

Надбавка размером до 50% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) устанавливается приказом ректора в пределах имеющихся средств на оплату труда по представлению руководителя подразделения в зависимости от результатов выполнения работником конкретных задач, возложенных персонально на него или на подразделение, где он работает при ходатайстве ППО Академии.

За почетные звания Луганской Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР «народный» - в размере 40%, «заслуженный» - 20 % должностного оклада (ставки заработной платы).

За спортивные звания «мастер спорта» - 10 % должностного оклада (ставки заработной платы).

За ученое звание профессора – в размере 33% должностного оклада, за ученое звание доцента; старшего научного сотрудника – в размере 25%.

В предельном размере – 25% процентов должностного оклада – за научную степень доктора наук, за научную степень кандидата наук - в размере 15%.

Для назначения надбавки конкретному работнику следует учитывать:

- срок пребывания на занимаемой должности;
- функциональную нагрузку;
- высокую исполнительную дисциплину;
- качество и своевременность подготовки материалов, предложений, выполнение задач;
- инициативность и творческий подход к выполнению возложенных

на работника обязанностей.

Размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений согласовывают с ППО Академии.

Решение об установлении конкретного процента доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставки) научно-педагогического работника за научную степень или ученое звание, как по основному месту работы так и по совместительству, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся научной степенью или ученым званием, в пределах утвержденного законодательством и в пределах утвержденного в смете фонда заработной платы, принимает ректор.

4.11 С целью повышения престижности труда педагогических работников установить надбавку в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам в пределах выделенных ассигнований государственного бюджета. Надбавка устанавливается на весь объем учебной нагрузки, выполняемой работником.

4.12 Доплата за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, занятым уборкой туалетов устанавливается в размере 10% должностного (месячного) оклада. Выполнение такой работы следует включать в должностную инструкцию работника.

4.13 Надбавки за особые условия труда:

4.13.1 Работникам библиотек, которые осуществляют образовательную, информационную, научно-исследовательскую, методическую деятельность в размере до 50% должностного оклада.

4.13.2 Водителям автотранспортных средств устанавливается надбавка за классность:

– водителям I класса - 25 % установленной тарифной ставки за отработанное время;

– водителям II класса - 10 процентов установленной тарифной ставки за отработанное время;

– доплаты за особый характер работы - в размере 25 процентов тарифной ставки за отработанное время.

4.14 На работах с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, согласно результатам специальной оценки условий труда, работодателем в пределах фонда заработной платы устанавливаются доплаты к окладу согласно тарифному разряду в соответствии с законодательной базой ЛНР.

При модернизации рабочего места с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда до проведения аттестации, в результате которой рабочее место признается безопасным, работникам установленные ранее компенсации и надбавки не отменяются.

4.15 Доплата работникам за работу в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) до 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час

работы в ночное время. Доплата медицинским работникам – в предельном размере 20% должностного оклада (тарифной ставки) согласно Постановления Совета Министров Луганской Народной Республики от 12 декабря 2017 года № 776/17.

4.16 Оплата преподавателям за выполнение дополнительной учебной нагрузки во время продолжительной болезни (больше 5 дней) других преподавателей осуществляется в пределах экономии фонда заработной платы во время болезни преподавателя, учитывая должностной оклад научно-педагогического работника и доплаты согласно действующему законодательству.

Во время болезни преподавателя до 5 дней выполнения дополнительной учебной нагрузки другими преподавателями осуществляется в соответствии с п. 3.18 Коллективного договора.

4.17 Работодатель принимает меры по предоставлению всем категориям работников, включая педагогических и научно-педагогических, материальной помощи, в сумме не более чем один должностной оклад в год, выплату премий в пределах имеющихся средств на оплату труда, утвержденного в сметах организаций в рамках действующего законодательства Луганской Народной Республики.

4.18 Работодатель обеспечивает предоставление следующих дополнительных гарантий:

– педагогическим и научно-педагогическим работникам ежегодного денежного вознаграждения за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей в размере оклада;

– выплату педагогическим и научно-педагогическим работникам, работникам библиотек, научной библиотеки надбавок за выслугу лет ежемесячно в процентах от ставки (должностного оклада) заработной платы в зависимости от стажа педагогической и научно-педагогической работы в таких размерах: свыше 3-х лет – 10%, свыше 10-ти лет – 20%, свыше 20-ти лет – 30%;

– обеспечивать предоставление педагогическим и научно-педагогическим работникам, работникам библиотеки помощи на оздоровление в размере месячной ставки (должностного оклада) заработной платы во время предоставления ежегодного отпуска, сроком не менее 14 календарных дней;

– дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

При наличии у работников двух или более ученых званий доплата устанавливается за одно (высшее) звание;

– выплату педагогическим и научно-педагогическим работникам доплат ежемесячно в процентах от ставки (должностного оклада) заработной

платы за научную степень доктора наук в предельном размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы); кандидата наук в предельном размере 15% должностного оклада (ставки заработной платы).

4.19 Работодатель обеспечивает:

- оплату простоя не по вине работника в размере не меньше тарифной ставки (должностного оклада);
- оплату преподавателям в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) занятия не проводятся по независимым от них причинам (эпидемии, метеорологические условия, праздничные дни и т.п.), производится в полном объеме согласно действующему законодательству.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Установленная продолжительность времени рабочей недели для работников из числа профессорско-преподавательского состава – 36 часов; для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – 36 часов; для остальных работников – 40 часов.

5.2 Продолжительность рабочего времени на ставку профессорско - преподавательского состава в общем количестве не более 1548 часов в год при 36-часовой рабочей неделе. Из них аудиторные часы: для научно-педагогического персонала, которые занимают должность профессора 600-700 часов, должность доцента 750-850 часов, должность преподавателя и старшего преподавателя – 900-1200 часов, для преподавателя осуществляющего подготовку обучающихся по программам специалистов среднего звена, – не более 720 академических часов в год в рамках одной ставки.

Виды работ ППС отражаются в индивидуальном плане, утвержденном заведующим кафедрой.

Рабочее время научно-педагогического работника включает время выполнения им учебной, методической, научной, организационной и воспитательной работ.

Время и место для выполнения методической и научной работ определяется преподавателем самостоятельно по согласованию с заведующим кафедрой или деканом.

5.3 График рабочего времени преподавателя определяется расписанием учебных занятий, расписанием промежуточных аттестаций и графиком

государственной итоговой аттестации. Преподаватель свободен в выборе форм, методов и времени проведения текущего контроля, консультаций и других видов работ, предусмотренных индивидуальным планом преподавателя.

Преподаватель обязан придерживаться установленного ему графика рабочего времени.

На время отсутствия преподавателя по уважительным причинам, заведующий кафедрой обеспечивает надлежащее проведение учебного процесса (привлечение других преподавателей, перенос занятий, и т.п.).

Для выполнения учебной нагрузки в филиалах работодатель обеспечивает доставку преподавателей собственным транспортом.

5.4 Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе (учебе) устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.5 Временные изменения в существующий распорядок рабочего дня Академии (время начала и конца рабочего дня, время перерывов) могут быть внесены приказом ректора Академии по согласованию с ППО Академии в рамках действующего законодательства.

5.6 Стороны договорились без согласия преподавателя не планировать в расписании учебных занятий 6 академических часов в день непрерывной аудиторной нагрузки (лекции, практические, лабораторные или семинарские занятия).

Для структурных подразделений среднего профессионального образования аудиторная нагрузка может составлять не более 8 часов в день.

5.7 При составлении расписания занятий не допускается двойной перерыв («два окна») в расписании занятий преподавателя без его согласия в течение одного рабочего дня при условии, если его дневная нагрузка не менее 6 академических часов.

5.8 Стороны договорились по возможности не планировать учебную нагрузку преподавателя в течение рабочего дня в разных зданиях Академии.

5.9 Предварительное распределение учебной (педагогической) нагрузки производить в конце учебного года с обязательным предварительным обсуждением на заседаниях кафедр. Доводить до сведения педагогических и научно-педагогических работников результаты распределения учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

Обеспечивать соблюдение действующего законодательства об уведомлении работников о введении новых и изменении существующих

условий труда, в частности относительно объемов учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год не позднее, чем за 2 месяца до их введения, в том числе относительно объема учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год.

5.10 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статьи 97 ТК ЛНР.

5.11 При пятидневной рабочей неделе выходными днями считать субботу и воскресенье, при шестидневной – воскресенье. Еженедельный непрерывный отдых работников составляет не менее 42 часов.

5.12 Работа в выходные и праздничные дни не допускается. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, разрешается привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному приказу ректора Академии. Оплата труда работника, включающая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, за работу в выходной и нерабочий праздничный день устанавливается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13 Работодатель имеет право привлекать работника к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника в соответствии с ТК ЛНР, по согласованию с ППО Академии.

5.14 Графики сменности работы для группы работников, выполняющих работу по сменам, принимаются с учетом мотивированного мнения ППО Академии.

5.15 Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, учетным периодом является квартал.

Работа свыше нормы рабочего времени за отдельный день или неделю учетного периода не считается сверхурочной работой, если продолжительность рабочего времени за учетный период не превышает нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени допускается по согласованию с ППО Академии.

Работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, еженедельные дни отдыха могут устанавливаться в разные дни недели в соответствии с графиком смен.

5.16 Для организации учебного процесса в филиалах Академии по выходным дням возможно привлечение работников филиалов, в том числе тех, которые не являются научно-педагогическими работниками, и еженедельные дни отдыха предоставляются в разные дни недели в соответствии с приказом по Академии.

5.17 Очередной отпуск работникам Академии предоставляется в удобное для них время, но без нарушения нормального хода учебного процесса по графику отпусков подразделения, утвержденному работодателем по согласованию с ППО Академии, а в исключительных случаях по личному заявлению работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством ЛНР.

5.18 Работодатель обязуется беспрепятственно предоставлять работникам по их заявлению кратковременные дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- при поступлении детей в возрасте до 18 лет в образовательные учреждения, расположенные в другой местности; – 2 дня;
- в случае бракосочетания или бракосочетания детей – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня без учета времени нахождения в дороге;
- родителям, дети которых идут 1 сентября в 1-4 классы – 1 день;
- работникам в юбилейные даты со дня их рождения (даты кратные 5 годам, начиная с 50 летнего возраста) – 1 день;
- по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с проректором по административно-хозяйственной работе, работникам, входящим в состав добровольной пожарной дружины Академии, принимающим активное участие в обеспечении пожарной безопасности по профилактике и тушению пожаров – 3 дня.

5.19 Дополнительные оплачиваемые отпуска согласно ТК ЛНР работникам отдельных категорий предоставляются в соответствии с действующим законодательством ЛНР.

5.20 Работникам с ненормированным рабочим днем (ректор Академии, директор колледжа; проректоры, заместители директора колледжа; главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник планово-финансового отдела; начальник отдела кадров; заведующий канцелярией; руководитель учебного отдела; начальник отдела по аккредитации и лицензированию; директор библиотеки; заведующие отделениями колледжа; заведующий учебно-производственной мастерской; заместитель заведующего учебно-производственной мастерской; ведущий юрисконсульт; ученый секретарь; водители автотранспортных средств) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в году в соответствии с Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета, утвержденного постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 10.05.2016 № 237, за исключением лиц, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

5.21 Педагогическим и научно-педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Советом Министров Луганской Народной Республики в соответствии со статьей 360 ТК ЛНР.

5.22 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником обязанностей, подтверждаемых приказом об отзыве из отпуска, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством ЛНР и локальными нормативными правовыми актами.

5.23 Преподавателям Академии через 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.24 Предоставлять супругам, которые работают в Академии, право на ежегодный отпуск в один и тот же период.

5.25 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по ходатайству ППО Академии, согласованному с руководителем подразделения, предоставлять работнику по его просьбе дополнительный

отпуск без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 30 дней в году.

В иных случаях Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно части второй статьи 149 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

5.26 На период профсоюзного обучения работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов Академии, его обособленных структурных подразделений и филиалов предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 6 календарных дней.

5.27 Творческий отпуск предоставляется работникам для завершения диссертационных работ, написания учебников и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность, порядок и условия предоставления и оплаты творческих отпусков устанавливаются Советом Министров Луганской Народной Республики.

5.28 Условия работы, режим труда и отдыха, графики сменности, должностные и рабочие инструкции работников и иные локальные нормативные правовые акты Академии согласовываются с ППО Академии.

6 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель с участием ППО Академии обеспечивает безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с действующим законодательством ЛНР и обязуется ежегодно разрабатывать «План комплексных мер по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда, повышению уровня охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профзаболеваний, аварий по Академии».

6.2 Рабочее место признается рабочим местом с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, организованной работодателем с участием ППО Академии.

6.3 Стороны договорились, что для выполнения мероприятий по охране труда в полном объеме работодатель предусматривает использование средств не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

6.4 Стороны договорились, что мероприятия, невыполненные в предыдущем году, переносятся на следующий год.

6.5 Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применении инструментов, сырья и материалов;
- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников Академии в соответствии с ТК ЛНР и Положением о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда у работников Академии;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем и учебном месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством ЛНР;
- условия труда на рабочих и учебных местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (освещенность, влажность, температурный режим, скорость движения воздушных масс, звуко- и шумоизоляция и т.п.);
- приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- контроль за правильным применением и использованием работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- прохождение всеми работниками предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров;
- не допускать работников (даже в случае их согласия) к работе, которая им противопоказана по результатам медицинского осмотра;
- прохождение всеми работниками периодических медицинских осмотров на условиях сохранения среднего заработка;
- за счет средств работодателя проведение специализированных медицинских осмотров с сохранением среднего заработка за время осмотра;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предупреждению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе, по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также несчастных случаев с обучающимися.

6.6 На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определенными законодательством ЛНР, работникам выдаются средства индивидуальной защиты, моющие средства в соответствии с нормами, утвержденными действующим законодательством ЛНР. Конкретный перечень служб, обеспечивающихся спецодеждой, устанавливается приказом ректора.

6.7 Работодатель обеспечивает во всех учебных корпусах и общежитиях защиту работников от правонарушителей, принимает всеобъемлющие меры по защите от проявлений терроризма и экстремизма.

6.8 Работодатель обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году.

6.9 Стороны договорились, что приемлемым уровнем готовности Академии к учебному процессу считать:

- наличие стола (кафедры), столов (парт) и стульев в рабочем состоянии, качественной доски (проверять мелом), нормального уровня освещенности (наличия в исправном состоянии осветительных приборов в соответствии с санитарными нормами), чистота помещений в соответствии с санитарными нормами;

- наличие холодной воды в системе водоснабжения;

- функционирование туалетов;

- наличие урн;

- наличие мела;

- наличие средств противопожарной защиты в соответствии с требованиями Государственного пожарного надзора;

- наличие аптечки с комплектом средств оказания первой медицинской помощи в каждом структурном подразделении Академии;

- выполнение минимальных требований к оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений.

6.10 Работодатель создает условия по сохранности тепловой энергии, поступающей от городских тепловых сетей.

В случае отсутствия возможности соблюдения теплового режима в помещении Академии работодатель, на основании акта температурного режима составленного комиссией в составе заявителя, работника ООТ и представителя ППО Академии, обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в них находится в пределах 14-16⁰С;

– прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 14⁰С, либо поднялась выше 32⁰С;

– сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в них находится в пределах 29 – 31⁰С.

6.11 Работодатель обеспечивает работу гардеробов в учебных корпусах.

6.12 Технические службы Академии обеспечивают:

– проверку эффективности работы вентиляционных систем в местах установки газового оборудования (2 раза в год);

– проверку освещенности производить по заявке руководителя подразделения;

– проведение измерений сопротивления изоляции электрических сетей, электроприемников и защитного заземления и зануления электрооборудования (1 раз в год);

– проверку внутреннего и наружного противопожарного водопровода и пожарных кранов и рукавов (1 раз в 6 месяцев);

– проведение измерений радиоактивных, ионизирующих и электромагнитных излучений уполномоченными организациями, при составлении и обновлении санитарного паспорта помещений (1 раз в 5 лет).

6.13 ППО Академии осуществляет постоянный общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением работодателем своих обязанностей.

6.14 В случае выявления грубых нарушений требований ОТ и ПБ (плохая освещенность, отсутствие вентиляции, низкий температурный режим, повышенная радиация, задымленность, постоянный (ощутимый) неприятный запах, повышенный шум и т.п.) совместная комиссия может потребовать от работодателя приостановления работ до устранения нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления, кроме случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Министерства чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий Луганской Народной Республики.

6.15 Работодатель не применяет каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Работник должен немедленно сообщить о факте отказа непосредственному руководителю.

За работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.16 Порядок возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулируется законодательством ЛНР.

6.17 ППО Академии, в лице своих представителей для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и технике безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Академии и рабочие места;
- обсуждать с участием работодателя соответствующие документы и сведения;
- проверять работу всех точек торговли и общественного питания в Академии.

7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Средства социальной поддержки работников

Расходование средств на социальную поддержку работников, выделяемых работодателем, осуществляется решением ректора с учетом мнения ППО Академии.

Для осуществления социальной поддержки работников Академии, а также для реализации социальных программ работодателя и ППО Академии, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые ППО Академии на социальные нужды.

ППО Академии обязуется для реализации социальной поддержки работников - членов профсоюза выделять не менее 30% профсоюзного бюджета.

Использование средств социальной поддержки работников Академии производится по следующим статьям:

- материальная помощь работникам, в том числе на медицинское обследование,
- материальная помощь работникам – членам профсоюза, в том числе на медицинское обследование, лечение и оздоровление работников и их детей за счет средств профсоюза;

- средства работодателя на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников;
- средства профсоюзной организации на поощрение работников – членов профсоюза за организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы ППО Академии и активное участие в указанных мероприятиях;
- новогодние подарки для детей работников;
- участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- поощрение юбиляров;
- другие социальные расходы.

7.2 В Академии работает комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюзного комитета.

Комиссия по социальному страхованию Академии систематически информирует о своих решениях коллектив работников Академии путем письменных объявлений и электронных информационных средств Академии.

7.3 Работодатель обязуется:

- обеспечивать содержание санатория-профилактория Академии, организовать льготное оздоровление в нем работников, их детей и обучающихся;
- заключать договоры на приобретение санаторно-курортных путевок, в том числе льготных, осуществлять оплату, регистрацию и выдачу по заявлениям работников при наличии медицинского обоснования;
- обеспечивать защиту прав работника в случае нарушений законодательства о труде и ухудшения условий труда;
- содействовать проведению обязательных ежегодных бесплатных медицинских осмотров обучающихся;
- разрабатывать и внедрять мероприятия относительно поддержки талантов студенческой молодежи и молодых работников;
- обеспечивать формирование системы поощрения и способствовать материальному поощрению одаренных обучающихся и научно-педагогических работников, обучающиеся которых стали победителями международных ученических и студенческих соревнований, конкурсов, олимпиад, турниров, проектов и т.п.;
- принимать меры для улучшения качества организации спортивно-массовых мероприятий с обучающимися во внеурочное время путем создания и активизации работы спортивных секций и клубов;

- оказывать содействие работникам Академии при защите кандидатских и докторских диссертаций;
- принимать участие в мероприятиях Профсоюза, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников и обучающихся по приглашению профсоюзных органов;
- по ходатайству ППО Академии на безвозмездной основе выделять автотранспорт для посещения музеев, театров, исторических мест и других культурных центров, торжественных и траурных церемоний членам профсоюза и членам их семей.

7.4 Работодатель обязуется бесплатно предоставлять в свободное от учебного процесса время по заявкам подразделений или инициативных групп спортивные залы и стадион для оздоровительных занятий работников и аспирантов численностью не менее 10 человек, спортивный инвентарь.

7.5 Работодатель обязуется предоставлять зал (помещение) для организации торжественных вечеров по случаю дня рождения, юбилея и т.п. работникам Академии без оплаты услуг по предоставлению помещений по заявке.

7.6 Работодатель обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечным фондом и читальными залами, информационным фондом Академии.

7.7 Работодатель обязуется контролировать и не допускать продажу табачных, алкогольных и слабоалкогольных напитков, в том числе пива, торговыми точками, расположенными в корпусах и на всей территории Академии.

7.8 ППО Академии обязуется:

- организовать льготное оздоровление в санатории - профилактории Академии работников – членов профсоюза и их детей путем частичной компенсации расходов на приобретение путевок;
- обеспечить организацию санаторно-курортного лечения работников – членов профсоюза путем частичной компенсации расходов на приобретение путевок;
- осуществлять работу по контролю за общественным питанием.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФКОМА И ПРОФАКТИВА

8.1. Собрание трудового коллектива Академии предоставляет полномочия председателю профкома представлять интересы работников в

переговорах по заключению колдоговора и подписывать его от имени трудового коллектива.

8.2 Работодатель предоставляет один день в месяц (с сохранением среднего заработка) членам профсоюзного комитета и председателям профсоюзных бюро структурных подразделений для выполнения общественных обязанностей.

8.3. Профком имеет право на получение информации, касающейся содержания колдоговора, как при ведении переговоров и при его заключении, так и в период действия от любого должностного лица Университета. Если информация носит конфиденциальный характер или государственную тайну, то лица, ее получающие, дают подписку о неразглашении в установленном законодательством порядке.

8.4. По представлению профкома Работодатель учитывает при составлении индивидуальных планов преподавателей участие профактива в разработке колдоговора и в контроле над его исполнением.

8.5. Работодатель обязуется: создавать необходимые условия для нормальной деятельности профсоюзной организации и профкома, предоставлять помещения для проведения собраний и заседаний; способствовать распространению профсоюзной информации; предоставлять бесплатное помещение для профкома с отоплением, освещением, телефоном, уборкой; предоставлять профкому возможность бесплатно пользоваться техническими средствами, транспортом, связью.

8.6. Члены комиссии по подготовке и дополнению колдоговора от профсоюзной организации и от Работодателя на период работы комиссии по ведению переговоров по заключению колдоговора, внесению в него изменений и дополнений освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. За уклонение от участия в переговорах по заключению колдоговора, так же как и от участия в переговорах по внесению изменений (дополнений) в колдоговор, или за умышленное нарушение срока начала переговоров (семь дней), лица, виновные в указанных нарушениях, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Лица, по вине которых нарушены или не выполнены обязательства по колдоговору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. От имени Работодателя коллективный договор поручается подписать ректору Академии.

10.2. От имени работников Академии коллективный договор поручается подписать председателю профкома Академии.

10.3. Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива: протокол № ____ от « ____ » _____ 2020 года.

Председатель первичной профсоюзной
организации Академии



Л.Л. Негода