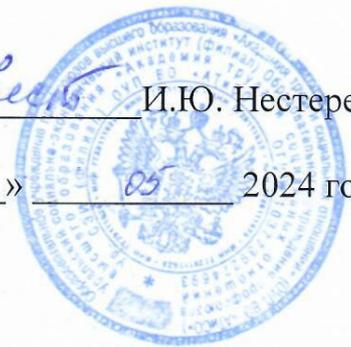


Директор  
Уральского социально-  
экономического института  
(филиал) Образовательного  
учреждения профсоюзов  
высшего образования  
«Академия труда и социальных  
отношений»

  
И.Ю. Нестеренко  
« 21 » 05 2024 года  


Председатель  
Первичной профсоюзной  
организации работников  
Уральского социально-  
экономического института  
(филиал) Образовательного  
учреждения профсоюзов  
высшего образования  
«Академия труда и социальных  
отношений»

  
И.Д. Голышев  
« 21 » 05 2024 года  


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УРАЛЬСКОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
ИНСТИТУТА (ФИЛИАЛ)  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

**на 2024-2027 гг.**

Челябинск  
2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР / СОГЛАШЕНИЕ  
ПРОШЕЛ / ПРОШЛО  
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В  
ГЛАВНОМУПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

03.06.24 г. № 46  


## Содержание

<b>Раздел 1.</b>	Общие положения.....	3
<b>Раздел 2.</b>	Трудовые отношения. Обеспечение занятости.....	6
<b>Раздел 3.</b>	Рабочее время и время отдыха.....	9
<b>Раздел 4.</b>	Оплата труда .....	13
<b>Раздел 5.</b>	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	15
<b>Раздел 6.</b>	Охрана труда и здоровья.....	17
<b>Раздел 7.</b>	Поддержка ветеранской организации.....	20
<b>Раздел 8.</b>	Гарантии деятельности профсоюзной организации .....	21
<b>Раздел 9.</b>	Заключительные положения .....	23

## РАЗДЕЛ 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Уральского социально-экономического института (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее – Договор) заключен между работодателем - Уральским социально-экономическим институтом (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее – Работодатель, Институт), в лице директора Ирины Юрьевны Нестеренко, с одной стороны, и работниками всех структурных подразделений Института, в лице председателя ППО работников Института Гольшева Игоря Дмитриевича (далее по тексту – Работники, ППО), с другой стороны.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативно-правовыми актами для определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий их деятельности.

Договор направлен на повышение социальной защищенности Работников Института, а также взаимной ответственности Сторон, выполнение требований законодательства о труде.

1.3. Профком, действующий на основании Положения о первичной профсоюзной организации работников Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО» (далее – Профком), является полномочным представительным органом Работников Института, выражающим и защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

ППО Института является самостоятельным структурным подразделением Челябинской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры. Она взаимодействует с общественной организацией – первичной профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее – профсоюзный комитет Академии) при осуществлении своих функций в решении вопросов контроля за соблюдением законных прав и интересов Работников Института, в обеспечении их представительства в переговорах с Работодателем.

Положения данного Коллективного договора распространяются в полном объеме на всех штатных работников Института, за исключением пункта 1.4.

1.4. Гарантии, предоставляемые профсоюзным комитетом из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования Конституции Российской Федерации, трудового законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, федеральных, межрегиональных, региональных и отраслевых соглашений, а также условия настоящего Договора;

- стремиться к повышению уровня заработной платы работников;

- обеспечивать выполнение установленных трудовым законодательством и настоящим Договором социальных гарантий и льгот работникам Института;

- обеспечивать надлежащий уровень организации труда, его безопасность;

- создавать условия для повышения профессиональной квалификации работников;

- информировать работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития Института;

- в случае отказа от предоставления каких-либо социальных льгот и/или гарантий, предусмотренных настоящим Договором, мотивированного заключения об отсутствии финансовых возможностей, предоставлять Профкому документы, подтверждающие соответствующее финансово-экономическое состояние Института;

- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии текущих и перспективных планов развития Института, социальных программ и планов;

- организовывать обучение руководителей подразделений и профсоюзного актива по вопросам социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда.

1.5.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои обязанности, определенные трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями;

- способствовать повышению эффективности деятельности Института, в частности, путем внесения предложений в Профком по совершенствованию всех направлений работы Института;

- повышать профессиональные знания и квалификацию;

- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать нормы общей и профессиональной/корпоративной этики;

- в период действия Коллективного договора отказаться от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий Коллективного договора.

1.6. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.7. Локальные нормативные акты Института, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

1.8. Для работы над проектом нового Коллективного договора создается Комиссия (далее Комиссия), состоящая из представителей Работодателя и Работников. Комиссия создается на паритетной основе.

Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Института на срок не более трех месяцев в течение года.

Комиссия разрабатывает проект Договора и передает его профсоюзному комитету и Работодателю для рассмотрения и обсуждения.

1.9. Обсуждение и утверждение Договора осуществляется на конференции/общем собрании работников Института.

По поручению конференции/общего собрания Работников Договор подписывается Директором Института и председателем ППО работников Института.

## РАЗДЕЛ 2

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок, с возможным прохождением работником испытания при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться с Работником Института, в том числе с научными и педагогическими работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии со ст.ст. 58 и 59 ТК РФ и соответствующими нормативно-правовыми актами органа исполнительной власти, осуществляющего правовое регулирование отношений в сфере образования.

2.3. Содержание трудового договора регулируется ТК РФ.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключаемого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях и порядке, указанных в ТК РФ.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников Работодатель обязан действовать в соответствии со статьями 82, 373, 374, 376 ТК РФ.

2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий работников, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется:

- работникам предпенсионного возраста;
- одиноким матерям и отцам.

Решение принимается с учетом мнения Комиссии по кадровым и социально-экономическим вопросам Института (далее кадровая Комиссия).

2.8. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение в течение одного календарного года обоих супругов, работающих в Институте, при наличии у них несовершеннолетних детей.

2.9. В течение срока действия предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, лицу, получившему уведомление, по согласованию с непосредственным руководителем, по его письменному заявлению, в целях поиска другой работы, предоставляется половина рабочего дня /смены один раз в неделю с сохранением заработной платы.

2.10. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата Работников Работодатель по предложению руководителя соответствующего структурного подразделения и по согласованию с Профкомом при наличии финансовой возможности может выплатить лицам, проработавшим в Институте не менее 20 лет, выходное пособие (дополнительно к установленному трудовым законодательством) в размере до 50% должностного оклада.

2.11. Права и обязанности Работодателя и Работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

2.12. Работники поощряются за образцовое выполнение трудовых обязанностей, качество выполняемой работы, продолжительную и безупречную работу следующими видами поощрений:

- объявление Благодарности Академии и/или Института;
- награждение Почетной грамотой Академии и/или Института;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком.

Поощрение объявляется приказом ректора Академии и (или) директором Института и доводится до сведения коллектива.

2.13. Работники Института могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания рассматривается как снижение результативности и качества труда работника, недобросовестное исполнение трудовых обязанностей. Работники, имеющие дис-

циплинарные взыскания, не представляются к выплатам стимулирующего и поощрительного характера, предусмотренным настоящим Коллективным договором.

Применение дисциплинарного взыскания не исключает применения иных видов юридической ответственности к работнику (материальной, административной, гражданско-правовой и уголовной).

2.14. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с нормативно-правовыми актами органа исполнительной власти, осуществляющего правовое регулирование отношений в сфере образования.

2.15. При возникновении трудовых и иных споров они рассматриваются на заседаниях Кадровой комиссии, утвержденной приказом директора Института.

### **Особенности трудовых отношений при дистанционной работе**

2.16. Стороны договорились проводить политику, направленную на подготовку в Институте высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки с использованием дистанционных технологий.

2.17. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

В Институте термин «дистанционная работа» применяется только в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС).

2.18. Трудовой договор (дополнительное соглашение) определяет порядок и сроки временной или постоянной дистанционной работы, график дистанционной работы.

Для дистанционной работы ППС Работодатель организует рабочее место в Институте/на кафедрах, оборудованное надлежащим образом.

2.19. Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия с обучающимися ограничивается актуальным расписанием учебных занятий и консультаций.

2.20. Работник и Работодатель обеспечивают соблюдение требований по охране персональных данных в образовательном процессе.

2.21. Порядок дистанционной работы в Институте регламентируется локальным актом, утвержденным директором Института с учетом мнения профкома Института.

## РАЗДЕЛ 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников в Институте определяется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками работы (смены), согласованными с Профсоюзным комитетом.

3.1.1. В соответствии с трудовым законодательством в Институте устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя для профессорско-преподавательского состава;
- работа по сменному графику для работников хозяйственного и обслуживающего персонала;
- пятидневная рабочая неделя для остальных работников.

Начало рабочего дня – 08.30, окончание рабочего дня – 17.15 (пятница до 16.00). Обеденный перерыв с 12-00 до 12-30.

В соответствии с решением директора Института на основании личного заявления Работника ему может быть установлен гибкий график работы.

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

ТК РФ для отдельных категорий Работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников – 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами *первой* или *второй* группы – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда (в соответствии с рекомендациями), – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

По личному заявлению Работника рабочее время сокращается с сохранением заработной платы на 5 часов в неделю:

- беременным женщинам;
- одинокому родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 7-ми лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18-лет.

3.2. Режим работы педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы каждого педагогического работника определяется нормативными актами в сфере образования.

3.3. Изменения в индивидуальный план работы педагогических работников Института в течение года могут быть внесены на основе решения кафедры или руководства Института с письменного согласия педагогических работников.

3.4. Руководитель кафедры должен знакомить каждого работника с планируемой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в отпуск.

3.5. Порядок предоставления ежегодных отпусков регламентирован в Правилах внутреннего трудового распорядка Института, графике предоставления отпусков и подлежит обязательному согласованию с Профсоюзным комитетом.

Проекты графиков ежегодных отпусков работников составляются руководителями подразделений Института, предоставляются в отдел по работе с персоналом и документацией (далее – ОРПД) по согласованию с работниками и с учетом требований трудового законодательства. ОРПД составляет график ежегодных оплачиваемых отпусков для всех работников по унифицированной форме. График утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) с учетом мнения Профкома.

График отпусков подлежит обязательному исполнению как со стороны работников, так и со стороны Работодателя. В случае изменения предполагаемой даты ухода в очередной отпуск, работник по согласованию с руководителем структурного подразделения и Работодателем, не менее чем за две недели до наступления предполагаемой даты ухода в очередной отпуск, оповещает об этом Работодателя в письменном виде (заявление) и с резолюцией Работодателя передает его в ОРПД.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам - продолжительностью – 30 календарных дней, несовершеннолетним работникам – 31 календарный день, а педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу – продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность отпуска других категорий работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Совместителям на основании личного заявления ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Перенос отпуска полностью или частично на другой рабочий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

3.6. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется соглашением между работником и Работодателем.

3.7. Согласно ст. 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Условия предоставления такого отпуска устанавливаются соответствующим локальным актом Института.

3.8. Супругам, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому, на основании его письменного заявления, предоставляется соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.9. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Оформление документов на предоставление отпуска осуществляется за две недели до момента ухода в отпуск.

3.10. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по письменному согласию работника может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения работником своих должностных обязанностей.

3.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, утверждается приказом директора Института, в него в т.ч. входят руководители структурных подразделений Института и их заместители, помощник заместителя директора, главный юрисконсульт, главный специалист УМО по ДПО и главный библиотекарь УМО.

Конкретная продолжительность, а также условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска определяется приказом Работодателя с учетом мнения профкома.

Общая продолжительность отпуска не может превышать 56 календарных дней.

3.12. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда (в соответствии с рекомендациями) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

3.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.14. Работодатель по личному заявлению Работника, согласованному с руководителем подразделения, в случаях:

- бракосочетания работника;
- рождения ребенка (отпуск предоставляется супругу);

предоставляет дополнительный отпуск продолжительностью до 5 календарных дней, в том числе 1 день с сохранением заработной платы.

В случае смерти близких родственников и супруга(и) Работника Работодатель предоставляет дополнительный отпуск продолжительностью до 5 календарных дней без сохранения заработной платы, в том числе до 3-х календарных дней с сохранением заработной платы (в случае смерти родителей, детей, супруга(и) Работника).

3.15. Работникам, работающим по пятидневной/шестидневной сорокачасовой рабочей неделе, не имеющим дисциплинарного взыскания, в качестве поощрения за добросовестный труд, на основании заявления, по согласованию с непосредственным руководителем, может быть предоставлен один нерабочий день в квартал с сохранением заработной платы.

Заявление работника с визой непосредственного руководителя передается для хранения в ОРПД

3.16. Профсоюзный комитет обязуется:

3.16.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ).

3.16.2. Представлять интересы работника при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права.

3.16.3. Контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 4 ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель и Профсоюзный комитет пришли к взаимному соглашению, что конкретный размер оплаты труда работника Института определяется уровнем его квалификации, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

4.2. Основой для организации оплаты труда в Институте является «Положение об оплате труда работников Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО», утверждаемое Работодателем с учетом мнения профкома.

4.3. Оплата труда работников Института осуществляется на основе трудовых и иных договоров, исходя из должностных окладов, определенных штатным расписанием Института; системы материального стимулирования труда работников, доплат и надбавок, установленных законодательством и приказами по Институту.

4.4. Работодатель обеспечивает всем работникам должностной оклад не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации

4.5. Работодатель с учетом мнения Профкома ежегодно индексирует заработную плату работников Института через увеличение ставок (окладов) одновременно для всех категорий работников на величину не ниже уровня инфляции, предусмотренного федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. В соответствии с Положением об оплате труда работников Института:

4.6.1.1. Устанавливать и выплачивать заработную плату.

4.6.1.2. Производить выплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством).

4.6.1.3. За работу во вредных и/или опасных условиях труда в зависимости от класса/ подкласса – подкласс 3.1.- не менее 4% от должностного оклада, подкласс 3.2. – не менее 6% от должностного оклада.

4.6.1.4. Производить выплаты стимулирующего характера.

4.6.2. Разрешить профессорско-преподавательскому составу при условии выполнения основной утвержденной учебной нагрузки выполнение дополнительной учебной нагрузки по установленным ставкам почасовой оплаты не более 300 часов.

4.6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер

доплаты при совмещении устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

4.6.4. Доплаты, надбавки, вознаграждения, сверх установленных законодательством, выплачиваются при наличии средств Института.

4.6.5. Выплату заработной платы работникам Института производить не реже, чем каждые полмесяца, в следующие сроки:

- первая часть заработной платы (аванс) выплачивается 17 числа текущего месяца,

- вторая часть заработной платы (окончательный расчет за прошедший месяц) выплачивается 02 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Выплачивать отпускные работникам, уходящим в отпуск по графику отпусков Института, не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.6.6. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки с указанием размера заработной платы и удержанного НДФЛ.

4.6.7. Ежегодно информировать ученый совет об итогах выполнения финансового плана за прошедший год и о смете доходов и расходов Института на следующий год.

4.7. Профсоюзный комитет обязуется:

4.7.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников Института, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

4.7.2. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.7.3. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем оплаты труда.

4.7.4. Участвовать в формировании системы оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

4.7.5. Добиваться роста реальной заработной платы.

## РАЗДЕЛ 5 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель обязуется обеспечивать работу медицинского пункта Института.

5.2. Работодатель обязуется возмещать расходы, связанные с прохождением предварительных и периодических медицинских осмотров, штатным Работникам.

5.3. Работодатель при наличии финансовой возможности может полностью или частично компенсировать стоимость лечения, в том числе оперативного, лекарственное обеспечение, медицинское обследование работников.

5.4. Работодатель организует работу столовой и/или буфетов.

Работодатель и Профком совместно осуществляют контроль за работой столовой/буфета в Институте, в т.ч. за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.5. Профком может оказывать содействие работникам Института в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных учреждениях профсоюзов.

Работникам, имеющим детей школьного возраста, может оказываться материальная помощь для приобретения путевок детям в летние оздоровительные лагеря.

5.6. Стороны проводят совместную работу по организации и финансированию праздничных мероприятий в институте.

Работодатель и Профком при наличии финансовой возможности обеспечивают детей работников, не достигших 14 лет, подарками на Новый год.

5.7. Работодатель с учетом мнения Профкома объявляет Благодарность и награждает Почетными грамотами Института, представляет к государственным наградам и званиям, наградам ФНПР и Академии отличившихся в труде, профсоюзной и общественной работе Работников.

5.8. При рождении ребенка Работника при наличии финансовой возможности Работодатель выплачивает материальную помощь в размере 4000 рублей. Материальная помощь выделяется только одному из работающих в Институте членов семьи.

5.9. Работодатель по мере необходимости оплачивает Работникам Института проезд в общественном транспорте для служебных целей.

5.10. Работодатель оказывает материальную помощь в случаях смерти работника, близких родственников работника (родители, жена, муж, дети) семье умершего работника или одному из работников (если в Институте работают несколько членов семьи). Размер материальной помощи определяется с учетом мнения Профкома.

5.11. Работодатель и Профком совместно утверждают состав Комиссии по социальному страхованию.

5.12. Работодатель с учетом финансово-экономического положения Работодателя и в соответствии с законодательством Российской Федерации выделяет средства на обучение работников, повышение квалификации и их участие в научных и научно-практических мероприятиях.

Работодатель может осуществлять льготное обучение Работников (без предъявления требования к стажу работы в Институте) и их детей, обучающихся в Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО» (при условии если Работник отработал в Институте не менее 5 лет), при наличии финансовых возможностей, а также отсутствии академических задолженностей обучающихся.

Размер льготы не может превышать 15% от стоимости обучения в текущем учебном году, иные условия предоставления льгот устанавливаются локальными актами Института

5.13. Льготы по частичной компенсации затрат, связанных с подготовкой и защитой кандидатской (докторской) диссертаций, обучением в аспирантуре (докторантуре) или через соискательство, определяются соответствующим договором, исходя из финансовых возможностей Работодателя.

5.14. Работникам Института, достигшим 50,55,60,65,70,75,80 – летнего возраста, чей общий стаж работы в Институте составляет не менее 20 лет, при наличии финансовой возможности к юбилею может быть предоставлена единовременная выплата в размере 4000 рублей.

5.15. Работникам, дети которых идут в первый класс или заканчивают среднюю общеобразовательную школу, может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи определяется с учетом мнения Профкома и оказывается одному из родителей.

5.16. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (с 1 по 4 класс включительно), предоставляется гарантированный нерабочий день – 1 сентября, с сохранением заработной платы.

5.17. При утрате домашнего имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, хищений работнику может быть оказана материальная помощь (при документальном подтверждении данного факта в соответствующих органах). Материальная помощь выделяется только одному из работающих в Институте членов семьи.

5.18. Меры социальной поддержки, предусмотренные в данном разделе, предоставляются с учетом личного вклада работника в результаты деятельности подразделения, Института, при отсутствии дисциплинарных взысканий. Заявление работника о предоставлении социальной поддержки, предусмотренной данным Договором, согласовывается с руководителем подразделения (в части поддержки или нет, ходатайство о размере помощи), а также при необходимости с руководителем ОРПД (в части стажа работы и отсутствия взысканий) и Профкомом.

## РАЗДЕЛ 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны исходят из того, что Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда в Институте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения в сфере охраны труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предусматривать расходы Института на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.2. Обеспечивать поддержание температурного режима, требуемого уровня освещенности и излучения электромагнитных полей, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму.

6.2.3. Информировать работников Института по их просьбе о нормативных требованиях к условиям работы на рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

6.2.4. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи по охране труда, противопожарной безопасности работников, чья работа связана с использованием технических средств, для обеспечения безопасности их труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших вводного и первичного инструктажа на рабочем месте.

6.2.5. Проводить работу по охране и улучшению безопасности труда в Институте, исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома – уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.2.6. Проводить оценку обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) на рабочем месте, проверять соответствие СИЗ условиям труда.

6.2.7. Обеспечить работников инструкциями по охране труда в соответствии с занимаемой должностью.

6.2.8. Прием на работу преподавателей и сотрудников осуществляется после предоставления документа о прохождении обязательного медицинского осмотра.

6.2.9. Организовать прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

6.2.10. Регулярно проводить обучение и проверку знаний по охране труда и технике безопасности руководителей структурных подразделений. Сроки – не реже 1 раза в 3 года.

6.2.11. Приобретать медицинские аптечки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.12. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

6.2.13. Регулярно проводить проверку работоспособности системы оповещения студентов и работников Института в случае возникновения чрезвычайных ситуаций в Учебном корпусе и Общежитии Института.

6.2.14. Создавать комиссию по расследованию несчастного случая в составе не менее трех человек. В комиссию в обязательном порядке включается представитель работника. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) Работодателя.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Института, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда, обеспечению пожарной безопасности.

6.3.2. Бережно относиться к имуществу Института и незамедлительно сообщать руководителю либо руководству Института о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института. В случае причинения вреда имуществу Института возмещать причиненный ущерб в порядке, установленном действующим законодательством.

6.3.3. Содействовать экономии электроэнергии, воды и других потребляемых ресурсов.

6.3.4. Своевременно информировать руководителя структурного подразделения или руководство Института о неисправностях, поломках, ненадлежащем состоянии технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда, а также о любых нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

6.4.1. Создать комиссию по охране труда. В ее состав на паритетной основе включить представителей Работодателя и представителей Профкома Института.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний,

а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к настоящему разделу коллективного договора.

6.4.2. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда в Институте.

6.4.3. Обеспечить работников отдельных подразделений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами и средствами гигиены в соответствии с нормами, утвержденными приказом директора Института.

6.4.4. Создавать условия для занятия Работниками Института физической культурой и спортом.

Проводить совместную работу по организации и финансированию спортивных и оздоровительных мероприятий, проводимых с использованием материальной базы Института.

## РАЗДЕЛ 7 ПОДДЕРЖКА ВЕТЕРАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичное отделение (ПО) ветеранов Института состоит из работающих и бывших сотрудников Института, стоящих на учёте в ПО ветеранов и действует на основании Положения.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Совместно с Профкомом оказывает помощь ПО ветеранов и ветеранам Института с учетом финансово-экономического положения.

7.2.2. Обеспечивает Совет ветеранов оборудованным помещением, необходимыми материально-техническими средствами, почтовой и телефонной связью.

7.2.3. Предоставляет помещения для проведения мероприятий.

7.2.4. Обеспечивает в соответствии с установленным порядком членам ПО ветеранов доступ в здания Института для участия в мероприятиях, проводимых Институтом, Профкомом и Советом ветеранов.

7.2.5. Оказывает содействие Совету ветеранов в размещении информации о работе ПО ветеранов на сайте Института и на его странице.

7.2.6. Выделяет время для проведения занятий со студентами по военно-патриотической тематике и истории Академии и Института.

7.3. Почетные ветераны Института имеют право на льготы и социальную поддержку согласно Положению о звании «Почетный ветеран Уральского социально-экономического института (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений».

## РАЗДЕЛ 8

### ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников Института. Все вопросы трудовых отношений решаются совместно с Профсоюзным комитетом.

8.2. Для успешной работы Профсоюзного комитета работодатель предоставляет необходимые помещения, телефон, компьютеры, канцелярские принадлежности, оборудование, необходимое для работы, помещение для проведения массовых мероприятий, собраний (конференций) коллектива работников.

8.3. Стороны договорились о том, что:

8.3.1. Не допускается ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или деятельностью организации.

8.3.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3.3. Работодатель принимает решение по согласованию с Профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Договором.

8.3.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

8.3.5. Работники, входящие в состав Профкома, могут быть уволены по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения Профкома.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Удерживать по письменному заявлению члена профсоюза ежемесячные членские взносы в размере 1% заработной платы через бухгалтерию Института и перечислять их на счет вышестоящей Профсоюзной организации.

8.4.2. Неосвобожденному председателю Профкома Работодатель предусматривает доплату не менее 20% МРОТ, установленного федеральным законодательством.

Порядок и конкретный размер предоставляемой доплаты устанавливается локальным актом Института ежегодно

8.4.3. На основании действующего законодательства РФ, Федерального закона о профсоюзах согласовывать с Профсоюзным комитетом Института локальные нормативные акты Института по следующим вопросам: разработка должностных инструкции и инструкций по охране труда; установление систем и форм оплаты труда; введение, замена и пересмотр норм труда работников и педагогической нагрузки; определение размеров

и условий, стимулирующих выплат, касающихся всех работников или отдельных профессионально-квалификационных групп; оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам, согласно условий, оговоренных данным Договором; расследование несчастных случаев в Институте; выдвижение на государственные награды.

8.4.4. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ, настоящим Договором.

8.4.5. Предоставлять представителям Профсоюзного комитета по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, осуществления контроля за ходом выполнения Договора, а также данные статистических отчетов (ст. 37 Трудового кодекса РФ, ст. 17 Федерального закона о профсоюзах).

8.4.6. Включать членов Профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию Института и других.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Содействовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Института.

8.5.2. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

8.5.3. В течение срока действия настоящего Договора при выполнении двусторонних обязательств отказаться от организации забастовок.

8.5.4. Участвовать в работе конкурсных комиссий, разрешении индивидуальных и коллективных споров.

8.5.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию проводить работу по оздоровлению работников.

8.5.6. Через средства информации, имеющиеся в Институте, информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях, проводимых Профсоюзным комитетом.

8.6. В случае возникновения разногласий Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются использовать следующие примирительные процедуры для урегулирования разногласий: в течение трех дней после составления протокола разногласий провести консультации, сформировать примирительную комиссию, а при не достижении согласия Сторон обратиться к посреднику, выбранному по соглашению Сторон. В срок до семи дней примирительная комиссия рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора.

## РАЗДЕЛ 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами двусторонних обязательств.

9.2. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. В случае если по истечении срока действия настоящего Договора Сторонами не будет заключен новый Договор, до вступления в силу нового Договора действие настоящего пролонгируется на срок не более трех лет.

9.3. При необходимости приведения положений Договора в соответствие с изменениями законодательства Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения

Работодатель и Профком начинает процедуру коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в действующую редакцию Коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, пунктом 1.8. настоящего Коллективного договора.

Утверждение Изменений и дополнений осуществляется на заседании Комиссии по работе над внесением изменений и дополнений в текст Коллективного договора, путем подписания Директором Института и председателем Профкома работников

9.4. Работодатель и Профком в течение 30 дней со дня вступления в силу настоящего Договора назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение его условий.

Постоянно действующая совместная Комиссия по контролю за выполнением условий договора, планы мероприятий по реализации Договора утверждаются локальным актом Института.

Комиссия не менее одного раза в год (как правило, в сентябре) проводит заседание, по результатам которого представляет отчет о выполнении настоящего Договора.

9.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Работодатель и Профком. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения, разрабатывать планы и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей, проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам календарного года в течение всего срока действия.

Один раз в год на собрании (конференции) коллектива работников представители Сторон, подписавшие Договор, отчитываются перед работниками Института.

9.6. Ежеквартально на заседании Профсоюзного комитета заслушивается ход выполнения Договора.

9.7. Лица, представляющие Работодателя или Профком, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Договору, несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации

9.8. Настоящий Договор, подписанный Сторонами, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем в соответствующий орган для уведомительной регистрации.

9.9. В течение месяца с момента регистрации документа Стороны обеспечивают подразделения текстом Договора для ознакомления с его содержанием всех работников Института и новых работников, принимаемых на работу.

По поручению коллектива работников Института Коллективный договор подписали:

Директор  
Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО  
«АТиСО»

  
И.Ю. Нестеренко  
« 21 » 2024 года



Председатель  
ГПО работников Ур СЭИ (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

  
И.Д. Голышев  
« 21 » 2024 года

