

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Таганрогский государственный педагогический институт имени А.П. Чехова»

Принят конференцией работников
ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова»
28.11.2012 г.



Председатель
Профессиональной организации ТГПИ

Ю.Л. Гуревич



Ректор

И.В. Голубева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Таганрогский государственный педагогический институт имени А.П. Чехова»
на 2013–2015 годы**

2012 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Таганрогский государственный педагогический институт имени А.П. Чехова» (далее – Институт или Работодатель) в лице ректора И. В. Голубевой, действующей на основании Устава Института, с одной стороны, и работниками Института в лице председателя Профсоюзной организации ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова» Ю. Л. Гуревича, действующего на основании Положения о профсоюзной организации ТГПИ (далее - Профсоюз), с другой стороны.

Коллективный договор заключён в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства, а также на предоставление дополнительных гарантий и социальных льгот по сравнению с требованиями законодательства.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, возникающие между работниками и Институтом.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные и дополненные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Положения, является полномочным представительным органом работников Института, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель на момент заключения настоящего коллективного договора признает Профсоюз в лице председателя профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", отраслевыми (по подведомственности) и региональным (по территориальности) соглашениями.

Все основные вопросы трудовых отношений в установленном законодательством порядке решаются Работодателем совместно с Профсоюзом.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, состоящей из представителей

работников в количестве 3 человека (персональный состав определяется Профсоюзом) и представителей работодателя в количестве 3 человека (персональный состав определяется ректором Института).

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Института, если иное не оговорено в настоящем коллективном договоре.

1.11. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает с учетом мнения Профсоюза:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова»;
4. График отпусков;
5. Положение о стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова»;
6. Положение о награждении ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова»;
7. Положения о факультетах и кафедрах.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.13. Стороны согласились определить следующие формы непосредственного или через профком участия работников в управлении Институтom:

1. Учёт мнения профкома;
2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. Получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; профессиональной подготовки; переподготовки и повышения квалификации работников и т.д.
4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесение предложений по её совершенствованию, участие в заседаниях органов управления Института;

Возможно использование иных форм участия работников в управлении Институтom, не противоречащих действующему законодательству.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, профессионального уровня работников;

- 2.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебного процесса;
- 2.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 2.1.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников;
- 2.1.5. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- 2.1.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2.1.7. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.1.8. предоставлять по просьбе профсоюзного комитета информацию о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- 2.1.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- 2.1.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;
- 2.1.11. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 2.1.12. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 2.1.13. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.1.14. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 2.1.15. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.1.16. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.1.17. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.1.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.1.19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
- 2.1.20. При найме на работу и заключении трудового договора работодатель знакомит сотрудников, под роспись, с Уставом института, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. способствовать устойчивой деятельности ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова» присущими профсоюзам методами. Повышением эффективности труда специалистов и установлением совместно с работодателем систем поощрения активных работников;

2.2.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.2.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.2.5. выражать мнение при увольнении по инициативе Работодателя работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях, когда учет такого мнения обязателен для Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.2.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.7. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.2.8. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.2.9. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Обязательства работников:

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила инструкции по охране труда;

2.3.3. беречь имущество работодателя;

2.3.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.3.6. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

2.4. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю, то есть за реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами локально-правовыми актами института, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Положением общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором;

2.6.4. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.6.5. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.6. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.9. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.11. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются Управлением кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.2.2. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.3. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

3.2.4. рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией и возможным при этом сокращении численности и штата, с учетом мнения профкома;

3.2.5. информировать профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца о проектах приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников;

3.2.6. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

3.2.7. отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокому родителю (опекуну, попечителю), воспитывающему ребёнка в возрасте до 18 лет;
- работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее 2 лет.

3.2.8. Особенности регулирования трудовых отношений с профессорско-преподавательским составом (ППС):

1. виды учебной нагрузки ППС отражаются в индивидуальном плане и оговариваются в трудовом договоре преподавателя;
2. учебная нагрузка не может превышать верхний предел, определённый Типовым положением о высшем образовательном учреждении в 900 часов.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза;

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, Государственной инспекции труда, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова» составляет 40 часов в неделю, для ППС-36.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. В соответствии со статьей 93 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), по их письменному заявлению рабочий день уменьшается на один час, с оплатой труда пропорционально отработанному им времени.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в абз. 2 ст. 113 ТК РФ, только с их письменного согласия, и по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ППС – 56, остальным 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем:

- со свадьбой – 5 календарных дней;
- со свадьбой близких родственников (родитель, супруг, ребенок, брат, сестра) – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родитель, супруг, ребенок, брат, сестра) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 3 календарных дня;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

По соглашению между работником и работодателем работнику могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных настоящим пунктом или действующим законодательством.

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении работников, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда производится на основе Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова», положении о стимулирующих выплатах, положении о премировании.

Заработная плата за 1-ю половину месяца выплачивается не позднее 20 числа расчетного месяца. Заработная плата за 2-ю половину месяца выплачивается не позднее 6 числа месяца, следующего за расчетным.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего установленную норму времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется:

а) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;

б) 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 или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

в) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в размере, установленном по соглашению сторон;

г) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;

д) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

ж) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

з) выплачивать ежемесячную компенсацию в размере 150 рублей педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

и) на основании ст. 167,168 ТК РФ, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и начисление заработной платы из расчета выполнения нормы рабочего времени и нормы выработки

за каждый рабочий день, проведенный в командировке, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, согласно приказу о направлении в командировку:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Указанные расходы возмещаются в предельных размерах, определенных Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729).

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

6.7.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.7.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.7.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.7.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.7.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.3.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

7.3.5. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.3.6. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве, и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.3.7. обеспечить работу институтского медпункта в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.3.8. сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа, для работающих в помещениях, температура в которых 14 – 12 градусов. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, температура в которых опускается ниже 12 градусов;

7.3.9. для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделять средства из бюджетных и внебюджетных источников.

О выполнении соглашения по охране труда работодатель и профком отчитываются два раза в год (июнь, декабрь) на заседании профсоюзного комитета ТГПИ.

7.3.10. обеспечить во всех корпусах регулярную подачу звонков, в соответствии с утверждённым расписанием занятий.

7.3.11. подготовка института к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждённым приказом ректора. Готовность института к новому учебному году проверяется ежегодно (август-сентябрь) комиссией, состоящей из представителей администрации института и членов профсоюзного комитета.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.4.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, производствах;

7.4.3. систематически проводить разъяснительные мероприятия по вопросам охраны и экологии окружающей среды.

7.5. Работник в области охраны труда обязан:

7.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.5.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.5.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Института, обеспечения их занятости, вовлечения молодых (не старше 35 лет) работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации, стороны коллективного договора договорились:

8.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

8.2. Создать Совет молодых специалистов.

8.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди специалистов.

8.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

8.6. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу, за счет средств профсоюзной организации.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.8.1. создавать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;

8.8.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.8.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.8.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

9.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

9.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

9.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с ФЗ РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.6. обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств, для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

9.1.7. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

9.1.8. В 2010-2012 годах обеспечить не менее 150 работникам и членам их семей возможность отдыха в СОЛ «ИВУШКА» по льготной цене путевки.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (ОПС, ОМС);

9.2.3. содействовать обеспечению работников медицинскими полисами;

9.2.4. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств на социальное страхование, периодически информировать об этом работников;

9.2.5. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2.6. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию учреждения;

9.2.7. в целях реализации настоящего коллективного договора по развитию социальной сферы Профсоюзная организация ТГПИ берёт на себя выполнение следующих мероприятий:

- вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно информировать их о имеющихся возможностях льготного лечения;
- оказывать помощь по заключению договора на приобретение путёвок в санаторно-курортные учреждения;
- оказывать помощь по заключению договора на осуществление Новогодних мероприятий для детей преподавателей и сотрудников института;
- оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых мероприятий для работников ТГПИ;
- проводить консультации по вопросам социальной защиты работников (трудовое законодательство, пенсионное обеспечение, вопросы социального и обязательного медицинского страхования);
- содействовать работодателю в организации общественно-значимых работ преподавателей и сотрудников.

КУЛЬТУРА, СПОРТ, ВОПРОСЫ БЫТА

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.3. Работодатель:

9.3.1. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

9.3.2. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

9.3.3. не допускает реперофилитирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям.

9.4. Профсоюзный комитет:

9.4.1. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.4.2. выделяет на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы не менее 20% профсоюзного бюджета.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.1.1. поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с

55-летием - в размере – месячного оклада (женщины);

60-летием - в размере – месячного оклада (мужчины);

10.1.2. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) работникам в связи с похоронами их близких родственников (родитель, супруг, ребенок, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 1000 руб.;

б) работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 1000 руб.;

в) работникам, в том числе бывшим, из числа ветеранов и инвалидов Великой Отечественной войны в размере до 1000 рублей.

10.1.3. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников (родитель, супруг, ребенок, брат, сестра), при серьезных материальных затруднениях.

10.1.4. стороны коллективного договора принимают долевое участие в финансировании следующих социально-значимых мероприятий:

- вечер для ветеранов Великой Отечественной войны, посвященный Дню Победы;

- новогодние мероприятия для сотрудников института и их детей.

10.1.5. работодатель в соответствии с п. 9.6.2. Отраслевого тарифного соглашения, ч. 4 ст. 377 Трудового кодекса РФ на основании отдельных соглашений вправе производить отчисления денежных средств на счёт профсоюзной организации ТГПИ, предназначенных на проведение социально-культурной, культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в Институте;

10.1.6. работодатель обеспечивает оплату новогодних подарков детям работников Института.

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает соответственным образом уполномоченных представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления

организацией в соответствии с ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении института.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление наблюдения за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекции труда) или в суд.

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

11.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ кодексом в случаях:

11.5.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда;

11.5.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.5.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

12.2.2. содействия их занятости;

12.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Положением.

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ,

ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.3.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

12.3.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

12.3.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров;

12.3.4. безвозмездно предоставлять выборному органу профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

12.3.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Институтом.

12.3.6. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие со штатными работниками, с освобожденными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, оформлять их в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

12.3.7. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы в размере, установленном уставом профсоюза – 1% со всей причитающейся работнику заработной платы на счёт Профсоюзной организации ТГПИ. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере, 0,1% за каждый день просрочки. Коллективным договором также предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счет профсоюзной организации ТГПИ по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

12.3.8. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

12.3.9. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях.

12.3.10. предоставить в бесплатное пользование профкома комнату 228, расположенную по адресу ул. Инициативная, д. 46.

Предоставить профкому в бесплатное пользование средства связи: телефон, Интернет, в пределах выделенных лимитов, выделять по заявкам профкома бесплатно легкой и грузовой транспорт для проведения профсоюзных мероприятий;

12.3.11 членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы в институте, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, общественная работа учитывается в индивидуальном плане преподавателя в разделе «организационная работа» в объёме, определяемом на основании предоставляемой председателем Профкома информации, но не более 50 часов за семестр;

12.4. работодатель признаёт значимой для ТГПИ деятельность профсоюзной организации и её председателя;

12.5. работодатель может выплачивать председателю профсоюзной организации ежемесячную доплату в размере 30% оклада в течение срока действия настоящего коллективного договора (ст. 377 ТК РФ).

12.6. стороны договорились, что представители работников, признанные таковыми в соответствии с законодательством (ст. 29 ТК РФ), пользуются защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

13.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания.

14.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

14.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Коллективный договор принят (действие продлено на 2013-2015 гг.) на конференции трудового коллектива ФГБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова» 28.11.2012 г.

Работодатель:

Ректор

И.В. Голубева

Представитель
работников:

Председатель Профсоюзной
организации ТГПИ

Ю. Л. Гуревич