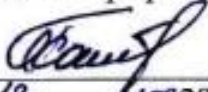



Председатель первичной профсоюзной  
организации «Защита Труда»  
Межрегионального объединения  
рабочих профсоюзов «Защита»

  
С.Н. Гайнулина  
«18» мая 2016 г.

Ректор НЧОУ ВО «НИЭУП»



  
Т.Н. Рябченко  
20 10 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в некоммерческом частном образовательном учреждении высшего образования «Невинномысский институт экономики, управления и права» (далее - Институт).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников; установлению дополнительных социальных, экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; созданию болееблагоприятных условий труда.

1.3. Сторонами договора являются:

1) работники Института:

– работники, являющиеся членами профсоюза Института (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя профкома;

– работники Института, не являющиеся членами профсоюза.

2) работодатель в лице ректора Института.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.6. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с ректором Института (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие на срок не более трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего коллективного договора в срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договорани одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к ухудшению или снижению уровня социально-экономического положения работников Института.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Перечень документов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по предварительному согласованию с профсоюзом:

- 1) Приказ о приобретении и выдачи работникам спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
  - 2) Локальный акт по охране труда в Институте;
  - 3) Положение об оплате труда работников Института;
  - 4) Правила внутреннего трудового распорядка работников Института;
- иные локальные акты Института.

1.17. Основными формами участия работников в управлении Института через председателя профсоюза являются:

- 1) учет мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим договором;
- 2) проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) обсуждение планов социально-экономического развития Института;
- 6) участие в разработке и утверждении коллективного договора Института;
- 7) иные формы участия, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Института, настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами Института.

1.18. Профсоюз имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- 1) реорганизации или ликвидации Института;
- 2) подготовки и дополнительного профессионального образования работников Института;
- 3) по другим вопросам, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Института, настоящим коллективным договором.

1.19. Профсоюз имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления Института соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Содержание трудового договора определяется в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) трудовая функция, работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации конкретный вид поручаемой работнику работы;
- 2) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- 3) условия оплаты труда работника в соответствии с ТК РФ;

4) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

5) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии таких условий), если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

6) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

7) условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

8) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

1) об испытании при приеме на работу;

2) о неразглашении охраняемой законом тайны;

3) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

2.6. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных 59 ТК РФ.

2.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

2.13. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная

работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

2.14. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.15. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.16. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.17. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю следующие виды документов:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

б) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.18. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.19. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.20. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

2.21. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.22. Трудовой договор, неоформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.23. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодатель должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.24. Приказ работодателя о приеме на работе объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.25. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2.26. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.27. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.28. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.29. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

### 3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Института.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Института.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических и руководящих работников Института не реже, чем один раз в 3 года.

3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены законодательством РФ.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Должностные оклады (размер ставок почасовой оплаты труда) работников Института устанавливаются Приказом ректора Института.

4.2. Заработная плата работникам Института выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии с условиями трудового договора.

4.3. Изменение размеров окладов, ставок заработной платы работников производится в случаях:

- 1) изменения действующего законодательства;
- 2) изменение уровня оплаты труда научно-педагогического работника Института;
- 3) иных случаях.

Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Работодатель обязуется перечислять заработную плату на счета, открытые работниками Института в кредитной организации.

4.5. Оплата труда работникам Института за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни устанавливается не ниже норм, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

4.6. Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от объема выполненных работ.

#### 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников Института на здоровые и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Проводить с работниками Института обучение и инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

5.1.3. Организовывать проверку знаний работников Института по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года.

5.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института.

5.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Института на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда и пожарной безопасности не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда и пожарной безопасности, выполнением соглашения по охране труда и пожарной безопасности.

5.1.8. Проводить медицинские осмотры работников за свой счет.

5.1.9. Обеспечивать организацию работы, лицензирование медицинского пункта (кабинета).

5.1.10. Работники Института обязаны соблюдать правила, нормы, инструкции по охране труда, проходить инструктаж по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в Институте, а также о ситуации, которая дает угрозу жизни и здоровью людей.

5.1.11. Профсоюз организует краткосрочный отдых работников по согласованию с работодателем и с привлечением средств работодателя.

## 6. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1. Стороны договорились, что:

6.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.1.2. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

6.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

6.1.4. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

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

6.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации старого будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

6.1.7. Контроль за исполнением норм данного договора осуществляет ректор Института и председатель профсоюза.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении настоящего договора, разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.2. Изменения и дополнения в настоящий договор, предлагаемые до истечения срока его действия, вносятся в том же порядке, в каком был принят настоящий договор.