

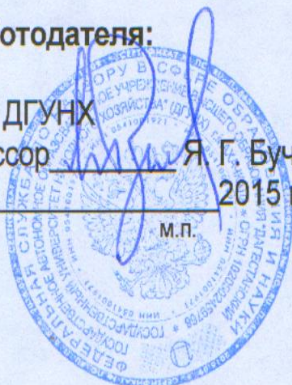
МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дагестанский государственный университет народного хозяйства»
(ДГУНХ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом университета
на 2015-2018 годы

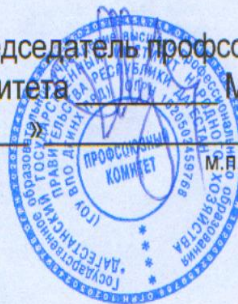
От работодателя:

Ректор ДГУНХ
профессор Я. Г. Бучаев
« ____ » _____ 2015 г.



От коллектива:

Председатель профсоюзного
комитета Мугутдинов Р.
« ____ » _____ 2015 г.



Принят на конференции трудового
коллектива ДГУНХ

« 30 » июня 2015 г.

Содержание коллективного договора

- I Общие положения
- II Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
- III Трудовой договор и обеспечение занятости
- IV Оплата труда
- V Охрана труда
- VI Социальные гарантии и льготы
- VII Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы
- VIII Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации
- IX Контроль за выполнением коллективного договора

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между государственным автономным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Дагестанский государственный университет народного хозяйства» (далее - ДГУНХ) в лице ректора БУЧАЕВА ЯХЬИ ГАМИДОВИЧА (далее - Работодатель), с одной стороны, и работниками в лице председателя представительного органа работников ДГУНХ (далее - профсоюзный комитет) МУГУТДИНОВА РАШИДА, с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Дагестан, 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 и иных требований, установленных в данном договоре.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и сотрудниками ДГУНХ на основе соглашения взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот работникам.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ДГУНХ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключений, выполнений и изменений коллективного договора.

1.5. Работодатель, признаёт профсоюзный комитет работников ДГУНХ, в лице председателя профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников, 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 прав и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с «01» сентября 2015 года и действует в течение 3 -х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании созданной совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их конференцией работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции работников не реже 1 раза в год.

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

1.11. 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 ДГУНХ.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.14. 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, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения конференций, собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение эффективной работы коллектива ДГУНХ, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников. Договор регулирует отношения сторон в области организации условий и оплаты труда, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот работникам.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности университета, создавать благоприятные условия для организации образовательного процесса, повышения качества подготовки специалистов в соответствии с действующим законодательством и учетом конкретных условий ВУЗа;

2.2.2. не допускать ухудшения ранее установленных учредителем условий оплаты;

2.2.3. обеспечивать материально-техническую базу для полноценного учебного процесса в соответствии с действующими нормами и учетом финансирования;

2.2.4. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.5. создавать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации сотрудников;

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского, бытового и культурного обслуживания работников, организации их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.9. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.10. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленном ТК, коллективным договором, трудовым договором;

2.2.11. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и рассматривать представления профессионального комитета по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. содействовать эффективной деятельности ДГУНХ присущими профсоюзными методами и средствами работы;

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

2.3.3. представлять от имени сотрудников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы;

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательством коллективного договора, заключенными соглашениями, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

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

2.3.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

2.3.9. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.10. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза по профсоюзным вопросам;

2.3.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников;

2.3.12. профсоюзный комитет признает исключительное право администрации в вопросах планирования, управления деятельностью университета, согласно Уставу ДГУНХ.

2.4. Обязательства работников:

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

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

2.4.3. способствовать повышению эффективности и качества педагогического и научного процесса, росту производительности труда;

2.4.4. беречь имущество работодателя, охранять коммерческую тайну;

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

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба ДГУНХ, его имуществу и финансам;

2.4.7. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на кафедре, факультете в подразделении и на территории ДГУНХ, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в ДГУНХ.

2.4.9. кроме того, работник обязан:

- соблюдать Устав ДГУНХ и Правила внутреннего распорядка, работать честно и добросовестно;

- своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;

- использовать свое рабочее время для производительного труда;

- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы и выпускаемой продукции;

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

- соблюдать и выполнять требование безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности;

- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;

- участвовать в работе по новому приему в университет;

- один раз в квартал проводить санитарный день и рейды (дежурства) по поддержанию порядка и чистоты на факультетах, кафедрах, в лабораториях, отделах и службах;

- всей своей деятельностью способствовать процветанию вуза, экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности и;

- участвовать в дежурствах в учебных корпусах и при проведении массовых мероприятий;

- участвовать в выполнении плана работы подразделений.

III. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором заключенном в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом, отраслевым соглашением, отраслевым территориальным тарифным соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не

могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. 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 (ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с проректорами и главным бухгалтером. Срок трудового договора с проректорами и главным бухгалтером совпадает со сроком полномочий ректора;

3.2.6. предусмотреть рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве в пределах выделенной квоты (3%);

3.2.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8. 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 (ст. 72-76 ТК);

3.2.9. сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.10. при принятии решения о сокращении численности или штата работников направлять в профсоюзный комитет для учета его мнения следующие документы: проект приказа, копии документов, обосновывающие (в том числе экономически) принятия указанного решения, новое или измененное штатное расписание университета, проект приказа об увольнении конкретных работников;

3.2.11. считать массовым высвобождением сокращение численности или штата работников одновременно в течение двух месяцев 25 человек и более;

3.2.12. при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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, участникам и инвалидам боевых действий; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.2.13. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

3.2.14. не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ); беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

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 (ст. 373 ТК);

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

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

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

IV. Оплата труда

Работодатель обязуется:

4.1. Оплату труда сотрудников ДГУНХ производить, согласно утвержденным лимитам бюджетных обязательств и утвержденной сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности.

4.2. Оплату труда сотрудников всех категорий и всех структурных подразделений ДГУНХ устанавливать на основе единых принципов материального обеспечения, состоящих из должностных окладов, доплат и надбавок, предусмотренных действующим законодательством и положениями, утвержденными в ДГУНХ.

4.3. Считать минимальным уровнем оплаты труда работников ДГУНХ законодательно установленный размер оплаты труда.

4.4. Оплату труда сотрудников ДГУНХ производить на основе трудового договора. При изменении условий оплаты труда в индивидуальном или централизованном порядке (изменение базового оклада, появление оснований для установления надбавок, доплат.)

трудовой договор не перезаключать, новые условия оплаты труда вводить в действие приказом ректора.

4.5. Установить срок выдачи заработной платы 20 и 5 числа каждого месяца.

Выплату заработной платы осуществлять через банк на основании письменного заявления сотрудников. Предоставлять сотрудникам информацию о начислении заработной платы, налогах и причитающиеся к выплате суммы.

4.6. Гарантировать компенсацию за вызов на работу в выходной, праздничный день предоставлением другого дня отдыха или, по согласию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

4.7. В расходы на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежных и натуральных формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрения, обеспечение бесплатного питания работников

V. Охрана труда

5.1. Работодатель 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.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом и отделом безопасности и охраны труда (ОБ и ОТ), утверждать инструкции по охране труда;

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб;

5.2.2. обеспечить проведение вводного инструктажа со всеми вновь принимаемыми на работу;

Ответственные: отдел кадров, ОБ и ОТ, заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб;

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

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб;

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

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб, ОБ и ОТ;

5.2.5. допускать к работе вновь принимаемых и переводимых из других подразделений с одной работы на другую, в том числе временного перехода, только после оформления в отделе кадров и прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте;

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб; 5.2.6. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, приборов, безопасную организацию работ в структурных подразделениях;

Ответственные: проректор по АХУ, заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб;

5.2.7. содержать здания, учебные, подсобные, жилищные помещения и прилегающую территорию университета в надлежащих санитарно-гигиенических условиях;

Ответственные: проректор по АХУ, заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб;

5.2.8. готовить к началу отопительного сезона учебные корпуса и общежития к работе в зимних условиях: проведение работ по нормализации температурного режима в помещениях, устройству тепловых завес, ремонту отопительной системы;

Ответственные: проректор по АХУ, заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб;

5.2.9. организовывать контроль и приводить освещенность на всех объектах и подразделениях до ее соответствия санитарным нормам;

Ответственные: проректор по АХУ, главный энергетик, электротехнический отдел (ЭТО);

5.2.10. предоставлять сотрудникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 114 ТК РФ и по утвержденному графику. Профессорско-преподавательскому составу планировать предоставление отпусков в каникулярный период (внеучебное время). Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда разрешается реализовывать в зимний каникулярный период. Разделение на части ежегодного отпуска в связи с учебно-производственной необходимостью и по желанию работника, согласно ст. 125 ТК РФ;

Сотрудникам ДГУНХ, работающим в неблагоприятных условиях труда, а также с ненормированным рабочим днем ст. 119 ТК РФ, предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединив их (полностью или частично) к основному отпуску согласно ст. 117 ТК РФ;

Список должностей сотрудников кафедр и подразделений с вредными условиями труда прилагается;

В случае изменений условий труда, прилагаемый список подлежит корректировке.

Ответственные: отдел кадров;

5.2.14. на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно сотрудникам сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, предусмотренные действующими нормативами;

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб, ОБ и ОТ, отдел материально-технического снабжения (МТС);

5.2.15. на работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, выдавать сотрудникам смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб, ОБ и ОТ, отдел материально-технического снабжения (МТС);

5.2.16. работу по охране и улучшению безопасности труда в ДГУНХ проводить исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда согласно плану мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

Ответственные: заведующие кафедрами, руководители подразделений, служб, ОБ и ОТ, аттестационная комиссия, административно-хозяйственное управление (АХУ);

5.2.17. Запретить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда, а также перенос и передвижение тяжестей, превышающих для них предельные нормы;

5.2.18. В случае смерти работника, связанной с работой на производстве, работодатель руководствуется законодательством (ст.184 ТК РФ).

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

5.3.2. готовить предложения, направленные на улучшение условий работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

5.3.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

5.3.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охране труда;

5.3.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

5.3.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Представлять на награждение победителей денежными премиями, подарками, грамотами;

5.4. Работники обязуются соблюдать:

5.4.1. требования охраны труда, правила пожарной безопасности;

5.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.3. 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;

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

5.4.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

5.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

VI. Социальные гарантии и льготы

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан;

6.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

6.1.4. осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;

- проведение ежегодных профилактических осмотров работающих женщин с целью раннего выявления онкологических заболеваний.

6.1.5. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. участвовать в организации проведения лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепления здоровья сотрудников ДГУНХ;

6.2.2. обеспечить соблюдение прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

6.2.3. организовывать спортивно-оздоровительную работу с сотрудниками ДГУНХ.

6.3. Предоставление жилья в жилищном фонде социального пользования осуществлять в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации от 29.12.2004г. № 188-ФЗ;

6.3.1. сотрудники, принятые на учет до 1 марта 2005 г. сохраняют право состоять на данном учете до получения ими жилых помещений по договорам социального найма (ст. 6 Федерального закона РФ от 29.12.2004 № 189-ФЗ).

6.4. Стороны договорились содействовать улучшению организации общественного питания в ДГУНХ. В этих целях:

6.4.1. создавать в учебных корпусах пункты общественного питания;

6.4.2. при заключении договоров с организациями общественного питания предусматривать снижения торговых надбавок для питания сотрудников;

6.4.3. регулярно осуществлять контроль ассортимента и качества блюд, приготовленных предприятиями общественного питания, снижения торговых надбавок;

6.5. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

VII. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

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

7.1.1. выплачивать единовременную поощрительную надбавку сотрудникам, проработавшим в ДГУНХ не менее 20 лет, внесшим большой вклад в учебно-воспитательную, научно-исследовательскую и финансово-хозяйственную деятельность в связи с юбилеем 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин в размере не менее одной месячной заработной платы;

7.1.2. выплачивать единовременное пособие сотрудникам, достигшим пенсионного возраста и проработавшим в ДГУНХ не менее 20 лет при выходе на пенсию, в размере установленной на момент увольнения заработной платы по основной должности;

7.1.3. осуществлять оказание материальной помощи:

- сотрудникам и неработающим пенсионерам, являющимся участниками Великой Отечественной войны и трудового фронта, ко Дню Победы – в размере 500 рублей каждому;

- неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию и имеющим перед пенсией стаж работы в ДГУНХ не менее 10 лет.

7.1.4. в исключительных случаях: стихийных бедствиях, тяжелых заболеваниях, при невозможности захоронения силами родственников Работодатель и профсоюзный комитет

могут принять совместное решение об оказании материальной помощи в организации похорон умерших сотрудников и неработающих пенсионеров, проработавших в ДГУНХ не менее 20 лет.

7.1.5. предоставлять работникам дополнительные отпуска сверх установленных законодательством, без сохранения заработной платы:

- одному из родителей, имеющих детей-первоклассников – 1 сентября;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) – до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) – 2 дня.

7.1.6. для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью 3 или 6 месяцев соответственно, по рекомендации Ученого совета ДГУНХ с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с сохранением средней заработной платы за период нахождения работника в отпуске, за все дни работы по графику, установленному в ДГУНХ.

VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят 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;

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

- 8.2.1. защиты трудовых прав и интересов работников;
- 8.2.2. содействия их занятости;
- 8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 8.2.4. соблюдения законодательства о труде;
- 8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предоставленными в соответствии с настоящим коллективным договором или Уставом ДГУНХ (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3. Профсоюзному комитету обеспечивается право участвовать в работе административных и совещательных органов ДГУНХ и его подразделений при рассмотрении вопросов трудовых отношений, материального стимулирования работников, охраны труда, развития социальной сферы.

8.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональным

союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.5.1. соблюдать права профсоюзного комитета, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);

8.5.2. не препятствовать представителям профсоюзного комитета, посещать рабочие места для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

8.5.3. представлять профсоюзному комитету по запросу информацию, необходимую для переговоров, а также данные по вопросам:

- нормирования оплаты, условий и охраны труда;
- социальной сферы;
- статуса, структуры и финансирования ДГУНХ и его подразделений;
- сведения о социально-экономическом положении коллектива, его подразделений;
- сведения об использовании бюджетных и внебюджетных средств на оплату труда, охрану труда и технику безопасности, социальную сферу.

8.5.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету электрифицированное помещение, мебель, оборудование, оргтехнику, а так же предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.5.5. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету, в согласованное с Работодателем время, аудитории, залы и другие помещения для проведения профсоюзных мероприятий.

В случае необходимости предоставлять транспортные средства.

8.5.6. производить ремонт помещения и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимые для работы профсоюзного комитета.

Обеспечивать тиражирование материалов профсоюзного комитета в согласованные сроки и в согласованных объемах.

8.6. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка, по их письменным заявлениям.

Предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (п. 1.6 настоящего коллективного договора).

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

8.7. Работодатель имеет право перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета денежные средства для выплаты пенсионерам материальной помощи в соответствии с п. 7.1.4. настоящего коллективного договора.

8.8. Работодатель содействует членам выборных профсоюзных органов, выполнению общественных обязанностей в интересах коллектива.

8.9. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзного комитета не допускаются в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации ДГУНХ или совершения работниками действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение.

8.10. Работодатель не имеет права по своей инициативе уволить членов профсоюзного комитета без предварительного согласования с профсоюзным комитетом ДГУНХ (п. 1 ст. 374 ТК РФ).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора

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

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

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года информировать работников о результатах на конференциях работников, где с отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

9.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора;

9.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует проведение экспертизы или приглашение экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

9.4. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.