

Утвержден:

Ученым советом Курского института  
кооперации (филиала) БУКЭП

«06» сентября 2018 г.

Директор  
Курского института кооперации  
(филиала) БУКЭП  
д.э.н. проф. Л.А. Пасечко  
«06» сентября 2018 г.



Председатель профкома  
Курского института кооперации  
(филиала) БУКЭП  
Е.Г. Атрепьева  
«06» сентября 2018 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**КУРСКОГО ИНСТИТУТА КООПЕРАЦИИ (ФИЛИАЛА)  
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»**

## **1. Общие положения**

### **1.1. Определения**

Для целей Коллективного договора применяются следующие термины:

**Работодатель** – Курский институт кооперации (филиал) БУКЭП (далее институт), юридический адрес: 305004, г. Курск, ул. Радищева, д. 116.

**Работники института** – граждане, состоящие в трудовых отношениях с институтом.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в институте и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

**Профсоюзный комитет** – добровольное объединение, объединяющее членов профкома – преподавателей и сотрудников института (далее профком)

### **1.2. Стороны, статус и срок действия Коллективного договора**

Настоящий коллективный договор заключается между работодателем в лице директора Курского института кооперации (филиала) БУКЭП Пасечко Лианы Анатольевны и Работниками института от имени которых выступает профком в лице председателя Профкома Атрепьевой Екатерины Геннадьевны.

Коллективный договор является локальным нормативным документом во взаимоотношениях Работодателя с Работниками института.

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников института.

Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор утверждается совместным решением Работодателя и Профкома института.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более трех лет.

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

В течении трех месяцев до окончания коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Коллективный договор составлен на основе Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации, других законодательных актов.

## **2.Трудовые отношения**

### **2.1. Трудовой договор**

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Коллективным договором.

### **2.2. Прием на работу**

Прием осуществляются на основании действующего законодательства РФ (Трудового кодекса РФ и других нормативных актов РФ).

Работники института берут обязательства обеспечить качественное в полном объеме выполнение должностных обязанностей, эффективность учебно-воспитательного процесса и научно-исследовательских работ, поддерживать на высоком уровне свой профессионализм.

Работодатель обязуется:

Утверждать штаты преподавателей, других работников, исходя из задач, определенных Положением о Курском институте кооперации (филиале) БУКЭП, Уставом Белгородского университета кооперации, экономики и права и в пределах фонда заработной платы.

### **2.3. Увольнение**

Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 с учетом особенностей, предусмотренных иными главами Трудового Кодекса Российской Федерации для отдельных категорий работников.

### **2.4. Сокращение численности или штата Работников**

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест.

В целях реализации прав Работников, высвобожденных в связи с сокращением численности или штата, реорганизации или ликвидации подразделений Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

– регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакансий.

Увольнение Работников – членов Профкома на основании пункта 2, подпункта «б» пункта 3, пункта 5 статьи 81, пункта 1, пункта 2 статьи 336 ТК РФ

Работодателем производится по согласованию с Профкомом в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

### **2.5. Должностные инструкции**

В каждом структурном подразделении института должны быть разработаны инструкции о должностных обязанностях всех категорий Работников данного подразделения, которые утверждаются директором института.

Работник отдела кадров и руководитель подразделения обеспечивают Работникам возможность ознакомления с должностной инструкцией.

Контроль за разработкой и ознакомлением Работника с утвержденной должностной инструкцией осуществляет отдел кадров института.

Должностные инструкции Работников института хранятся в отделе кадров.

### **2.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

Работники института имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемых отделом кадров института, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск профессорско-преподавательскому составу, как правило, предоставляется в период летних каникул обучающихся.

Ежегодный отпуск для работников института с сохранением места работы (должности) и среднего заработка устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней, а для ППС - 56 календарных дней.

Разрыв очередного отпуска без согласия работника не допускается.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работодателя и работника может быть перенесен на другое время.

### **2.7. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления ежегодный дополнительный отпуск в 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для Работников время следующим категориям Работников:

– имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- по возможности, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается. Работодатель обязуется предоставлять на основании письменного заявления Работника дополнительный разовый отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае собственной свадьбы или свадьбы своих детей – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня.

Работодатель обязуется предоставлять на основании письменного заявления дополнительный ежегодный отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам – 30 календарных дней.

### **3. Оплата труда.**

Оплата труда в институте производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием, а также Положением об оплате труда, утвержденным Белгородским университетом кооперации, экономики и права.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом (ст. 133 ТК РФ), а также трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате, подписанным администрацией Курской области, региональным профсоюзом, объединением работодателей.

Работодатель обязан обеспечивать каждого работника информацией о всех начислениях и вычетах, для чего выдавать расчетный лист по установленной работодателем форме с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется:

Обеспечивать приоритетность расходов на оплату труда при дефиците средств на расчетных счетах и выплачивать заработную плату всем работникам вне зависимости от времени поступления средств из различных источников финансирования. В случае задержки выплаты заработной платы более чем на 3 дня информировать коллектив о причине задержки.

Не допускать изменение условий оплаты труда или введение новых, которые влекут за собой понижение всех видов оплаты труда работника без согласования с профкомом, без извещения работника не позднее, чем за 2 месяца.

Производить выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, а именно 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа каждого месяца.

При увеличении объема работы, совмещении профессий, при работе в сверхурочное и ночное время, в праздничные дни производить доплату в соответствии с Положением об оплате труда.

При наличии средств фонда заработной платы производятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство в соответствии с разработанным Положением об оплате труда.

#### **4. Условия и охрана труда**

Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда Работнику является его обязанностью, и он несет за это ответственность (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

Содержать аудитории, лаборатории, производственные помещения, рабочие и общего пользования места в соответствии с санитарногигиеническими нормами и правилами.

Производить перед началом учебного года инвентаризацию средств оказания доврачебной помощи, средств пожаротушения и средств защиты от поражения электрическим током. Руководителям структурных подразделений вести учет по обеспечению этими средствами, пополнять их в соответствии с нормами охраны труда.

Выдавать своевременно и бесплатно положенные по условиям труда спецодежду, средства гигиены и индивидуальной защиты, предусматривать в смете расходов ежегодно финансовые затраты на эти цели.

Обеспечить установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях и другие санитарные нормы условий труда. Сократить рабочий день, вплоть до полного прекращения работы и учебы при понижении температуры воздуха в помещениях зимой ниже 14°C на весь период нарушения с сохранением полной заработной платы.

Проводить инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, противопожарной безопасности со всеми вновь поступающими работниками, а также переводимыми на другую работу.

Соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжести вручную на основании Постановления Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 № 105. Профком обязуется:

Содействовать через профком привлечению работников института к выполнению на общественных началах работ по поддержанию надлежащего санитарно-гигиенического состояния всех помещений

института, обеспечению мероприятий по подготовке к зимнему периоду, экономному расходованию электроэнергии, воды, а также поддержания порядка на закрепленной за институтом.

Анализировать причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров и проводить мероприятия по их устранению.

Работники обязаны:

Соблюдать требования охраны труда;

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

Немедленно извещать 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);

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **5. Социальные гарантии для работников**

Работодатель обеспечивает функционирование медицинского пункта института.

Расходы на приобретение оборудования, медицинских средств для оказания первой помощи, ремонт помещений производятся в пределах средств, утвержденных сметой доходов и расходов на эти цели.

Работодатель организует работу столовой и буфета института. Качество питания должно соответствовать действующим нормативам и правилам

В течении рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа, который в рабочее время не включается.

Время предоставляемых перерывов определяется правилами внутреннего распорядка института.

Работодатель обязуется выплачивать пособия:

- на случай временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) лицу за первые три дня временной нетрудоспособности - за счет средств работодателя, с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств фонда социального страхования (Федеральный закон № 255 - ФЗ от 29.12.2006 г.)

- на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством - за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

Профсоюз обязуется:

Осуществлять систематический контроль над соблюдением трудового законодательства и, в частности, за предоставлением ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков, соблюдением режима труда и отдыха.

Оказывать материальную помощь остро нуждающимся сотрудникам института, состоящим в профсоюзной организации, исходя из финансовых возможностей профсоюзной организации.

## **6. Права профсоюзного комитета при выполнении коллективного договора**

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию института областного профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, представляющей интересы работников и право профсоюзного комитета как уполномоченного представителя коллектива на участие в решении вопросов труда, быта и отдыха работников. Профсоюз признает приоритетную роль работодателя в организации, планировании и управлении работой вуза. Работодатель и профком обязуются проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социальные аспекты жизни и деятельности коллектива.

Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников института: членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

Выделять по заявкам профсоюза автотранспорт. Расходы, связанные с эксплуатацией выделенного транспорта, относить за счет средств Курского института кооперации.



Увольнение по инициативе работодателя по п.п. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (заместителей руководителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

#### **7.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости, в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными актами института, трудовым договором.

#### **8.Заключительные положения**

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны.