Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский институт туризма и гостеприимства»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ректор:
_____ Ф.Н.Лавров
28 октября 2013г.

Представитель коллектива:
_____ Л.Н.Савельева
28 октября 2013г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент по труду и занятости населения
администрации Владимирской области
Рег. № 57614 от 31.10.2013
_____ (Н.Н.Романов)
подпись Ф.И.О.

г.Владимир

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации во Владимирском институте туризма и гостеприимства и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя ректора Лаврова Федора Никитовича.

Работник в лице председателя трудового коллектива Савельевой Людмилы Николаевны.

1.2 Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1 Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2.Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 22числа каждого месяца - авансовые выплаты и 6 числа каждого месяца -окончательный расчет по предыдущему месяцу. По заявлению работника перечислять заработную плату на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3.В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.1.4 Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением законодательства РФ.

2.1.5.Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда установить повременно-премиальной.

2.1.7. Для членов приемной и квалификационной комиссий, участников и разработчиков значимых мероприятий и в других особых случаях могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

2.1.8 При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.9 Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы и за классность.

2.1.10.Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

2.1.11.При наличии свободных финансовых средств юбилярам (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;

- от одного до пяти лет - один должностной оклад;

- свыше пяти лет - два должностных оклада.

2.3.Гарантии и компенсации

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку на территории России работнику возмещаются расходы по проезду, суточные в размере 300 рублей; оплата найма жилого помещения согласно сумме фактических затрат.

При командировании сотрудников за пределы Российской Федерации возмещение расходов осуществлять в размере установленными Нормами возмещения расходов работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета при служебных командировках на территории иностранного государства (с 1 января 2006 года), утвержденными Постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 г. №812.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленное Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово- экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения трудового коллектива.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

- проработавшим в организации более 5 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни
- ограничивает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику производится выплата в размере, установленном законодательством РФ.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в течение рабочего дня не менее 30 минут и не более двух раз в день.

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.6. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 5 ООО руб. в год.

5.1.2. Ежегодно выполнять комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе, по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.8. Выполнять законодательство РФ в области охраны труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с положением о порядке постановки на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2. При наличии свободных финансовых средств, предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, компенсацию на содержание в детских дошкольных учреждениях в размере до 50% оплаты за содержание по решению Учёного Совета.

6.3. При наличии свободных финансовых средств, в случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере до 10 минимальных окладов труда, при получении инвалидности - до 5 минимальных окладов труда.

6.4. При наличии свободных финансовых средств, при рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 10 000 рублей.

6.5. При наличии свободных финансовых средств выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно по решению Учёного Совета.

6.6. При наличии свободных финансовых средств компенсировать затраты работников,

имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере до 50% стоимости путевок по решению Учёного Совета.

6.7. В случае необходимости и при наличии свободных финансовых средств, предоставлять работникам беспроцентные ссуды на приобретение или ремонт жилья и приобретение товаров жизненной необходимости.

6.8. Осуществлять обучение сотрудников и членов их семей во Владимирском институте туризма и гостеприимства по решению Учёного Совета со скидкой оплаты обучения.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется при создании профсоюзной организации:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.2. Перечислять профсоюзному органу средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
7 (семь)
листов
Ректор НОУ ВПО ИТиГ
_____ Ф.Н. Лавров
«_____» _____ 2013 г.