

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФГБОУ ВПО «КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Х.М. БЕРБЕКОВА»

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВПО «Кабардино-Балкарский
государственный университет
им. Х.М. Бербекова»

Карамурзов Б.С.



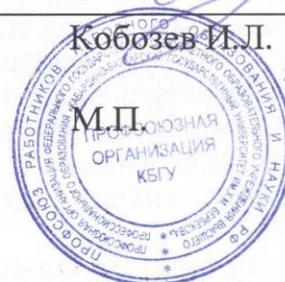
Карамурзов Б.С.

28.08.2013

От работников:

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВПО
«Кабардино-Балкарский
государственный университет
им. Х.М. Бербекова»

Кобозев И.Л.



Кобозев И.Л.

28.08.2013

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в УТ и СР по г.о. Нальчик УТ и СР КБР

Регистрационный № *2* от « *14* » *августа* 2014 г.

Руководитель *Нальчикского центра УТ и СР КБР*



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова» (далее – Работодатель, КБГУ) между Работодателем в лице ректора и работниками КБГУ, представителями которых является профсоюзная организация КБГУ (далее - Профком).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КБГУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КБГУ (далее - Работники).

1.4. Работодатель и Профком доводят до сведения Работников текст коллективного договора в месячный срок со дня его подписания. По мере поступления в КБГУ новых Работников работодатель обязан ознакомить их с настоящим коллективным договором, Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Ректор КБГУ и председатель Профкома отчитываются в выполнении положений коллективного договора в целом за год на конференции трудового коллектива.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников КБГУ.

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

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом КБГУ и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме не менее чем в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72

ТК РФ).

2.4. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, если они не могут быть сохранены, и только на новый учебный год в связи с изменениями в организационных или технологических условиях труда, при продолжении Работником без изменения его трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем 2 месяца.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3.2. Работникам, проходящим подготовку, создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и по ее результатам устанавливать Работникам оплату труда с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

3.3.4. Предоставлять Работникам возможность подготовки и получения дополнительного профессионального образования через систему ИПК и ПРО

КБГУ, МРЦПК КБГУ и в других соответствующих структурных подразделениях КБГУ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Направляет в Профком проект приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

В случае массового увольнения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

4.3.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.3.3. Оказывать содействие выпускникам КБГУ в трудоустройстве через Центр занятости и трудоустройства выпускников КБГУ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Для научного, вспомогательного, административно-управленческого персонала КБГУ устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов при пятидневной рабочей неделе.

5.2. Для профессорско-преподавательского состава работников КБГУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка КБГУ и Уставом КБГУ.

5.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

5.4. В выходные и нерабочие праздничные дни в КБГУ могут вводиться дежурства для разрешения возникающих неотложных вопросов, не входящих в

круг обязанностей дежурного вахтера или сторожа. Привлечение к дежурствам допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного органа. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.6. Работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

Для профессорско-преподавательского состава установлен основной удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.7. Работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и по другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.8. Для ректора установлен основной удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для проректоров, для деканов факультетов и их заместителей составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

5.9. Профессорско-преподавательский состав КБГУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом КБГУ.

5.10. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.11. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха, приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников КБГУ осуществляется на основе Постановления Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и Положения об оплате труда работников КБГУ;

6.2. Заработная плата выплачивается работнику 4-го и 18-го числа каждого месяца в денежной форме. Внеплановые авансы выдаются работнику по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного оклада. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала;

6.3. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, Положением об оплате труда работников КБГУ и иными локальными нормативными актами;

6.4. 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 профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (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 профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6.5. Доплата за выполнение работ с вредными и тяжелыми условиями труда устанавливается в соответствии с федеральными законами, Положением об оплате труда работников КБГУ и иными локальными актами по результатам специальной оценки условий труда.

7. Охрана труда и здоровья, организация культурно-просветительской работы

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников КБГУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками КБГУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранность жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, плакатов и других материалов за счет КБГУ.

7.4. Обеспечить работающих во вредных и опасных условиях специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Производить доплату за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.5. На факультетах, кафедрах и производственных участках, где учебный процесс работы связаны с вредными или опасными условиями труда, организовать проведение очередной переаттестации профессорско-преподавательского состава, руководителей работ и других должностных лиц по охране труда и технике безопасности.

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

7.7. Выделять необходимые средства для мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

7.8. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы с работниками КБГУ и членами их семьи. В том числе:

Работодатель:

- предоставляет право Профкому на бесплатное пользование объектами культурно-спортивно-оздоровительного назначения, находящимися на балансе КБГУ для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий;
- обеспечивает функционирование физкультурно-спортивного комплекса, ЭУНК КБГУ, базы отдыха «Абхазия» в г. Новый Афон;
- частично оплачивает расходы на отдых сотрудников и членов их семей на базах отдыха и в санаториях.

Профком:

- контролирует деятельность спортивно-оздоровительных подразделений и баз отдыха КБГУ с целью удовлетворения, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;
- организует и проводит культурно-массовую работу среди работников.

7.9. Работодатель и Профком договорились:

- обеспечить нормальные условия отдыха работников КБГУ и членов их семей на базе отдыха КБГУ, для чего производить ежегодно текущий ремонт зданий, пищеблока;
- заключить договоры на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение работников КБГУ. Продолжить практику адресного приобретения путевок, предусматривающую первоочередное предоставление путевок работникам, остро нуждающимся в лечении
- распределение путевок на базу отдыха производить с участием Профкома пропорционально численности сотрудников структурного подразделения КБГУ;
- выделять путевки на базу отдыха и санаторий работникам хозрасчетных под-

разделений университета только по договорам.

7.10. Работодатель и Профком обязуются ежегодно осуществлять мероприятия по оздоровлению в санаториях, санатории-профилактории, на базе отдыха ЭУНК КБГУ, и базе отдыха «Абхазия» в г. Новый Афон и других лечебно-оздоровительных учреждениях до 500 сотрудников.

8. Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями

8. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

8.1. В целях сохранения в КБГУ женских кадров и создания им условий работы, обеспечивающих успешное сочетание работы с выполнением материнских обязанностей, обязуется установить надлежащий контроль за фактическим предоставлением женщинам гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Не допускать случаи привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказа от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие и праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные первым абзацем, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

8.3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

9. Социально-бытовое, жилищно-бытовое

и медицинское обслуживание работников

9.1. Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие в развитии индивидуального строительства жилья для Работников КБГУ.

9.2. В соответствии с действующим жилищным законодательством стороны устанавливают очередность на улучшение жилищных условий и получение жилой площади. Постановка на учет на улучшение жилищных условий осуществляется на основании заявления в соответствии с датой подачи заявления и полного комплекта документов. Заявление рассматривает жилищная комиссия КБГУ по постановке в очередь, учету и распределению жилья.

Профком осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередности его получения. Стороны договорились выделить в распоряжение Работодателя и Профкома 15% квартир, подлежащих распределению для расширения жилой площади ветеранам труда и другим лицам, пользующимися льготами на первоочередное получение жилья, и 25% в распоряжение ректора и профкома КБГУ для решения кадровых проблем в КБГУ.

9.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание общежитий КБГУ в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами. Плата за проживание в общежитиях, коммунальные и другие услуги устанавливаются в пределах приемлемых ставок и тарифов для государственных жилых фондов. Для работников КБГУ, проживающих в общежитиях, устанавливаются льготы по оплате за проживание, определенные финансовыми возможностями КБГУ.

9.5. Работодатель согласованными решениями с Профкомом предоставляет Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском саду КБГУ и оказывает посильную помощь родителям в размещении их детей в других дошкольных образовательных учреждениях г. Нальчика.

9.6. Стороны договорились создать при КБГУ фонд социальной поддержки работников. Порядок расходования фонда и размеры выплаты нуждающимся устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.

9.7. Работодатель обязуется своевременно проводить социальные выплаты студентам, женщинам, имеющих детей дошкольного и школьного возраста, и другим Работникам, которым законодательством предусмотрена социальная поддержка.

9.8. Работодатель обязуется организовать оказание работникам бесплатных лечебно-профилактических услуг через поликлинику КБГУ.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза.

Профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы перечисляются на счет профкома в течение 10 дней после выдачи заработной платы.

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, которые занимаются профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития КБГУ.

11. Обязательства Профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов КБГУ.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-

оздоровительную работу в учреждении.

11.13. Профком ежегодно выделяет на оказание материальной помощи сотрудникам денежные средства согласно смете расходов.

12. Трудовая и учебная дисциплина

12.1. Для дальнейшего укрепления в КБГУ высокой трудовой дисциплины стороны примут меры по созданию необходимых организационных и экономических условий, благоприятного морального климата, обстановки благожелательности и товарищества.

12.2. Работники обязуются:

- работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда; четко соблюдать установленный режим труда, полнее использовать рабочее время в интересах решения основной задачи подготовки квалифицированных кадров;

- быть гарантом по утверждению в коллективе организованности и порядка; постоянно проводить с обучающимся воспитательно-разъяснительную работу по соблюдению и установленных норм личного поведения как в местах учебы, так и проживания.

12.3. С целью укрепления дисциплины будут использованы материальные и моральные стимулы.

12.4. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества работы, продолжительную и безупречную работу в учебном заведении будут применены следующие поощрения в соответствии с трудовым законодательством:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача денежной премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной Грамотой.

12.5. В соответствии со ст. 191 ТК РФ и Уставом КБГУ Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, Работодатель и Профком обязуются предоставить преимущества и льготы в получении ими путевок в санатории, дома отдыха и другие лечебно-оздоровительные учреждения; улучшении жилищных условий, продвижении по работе.

12.6. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель вправе применить следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

12.7. Отказаться от проведения забастовок при выполнении соответствующих условий настоящего договора.

13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

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

13.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

