

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО "КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ"

Принят
конференцией ФГБОУ ВО "Красноярский
государственный художественный институт"
протокол № 2 04 ДЕКАБРЯ 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между трудовым коллективом и администрацией федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
" Красноярский государственный художественный институт"
на 2014 - 2017 г.г.

Представитель работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО КГХИ

А.А. Покровский А.А. Покровский

" 04 " декабря " 2014 г.

Представитель работников:

профессор кафедры "Графика"

В.И. Рогачев В.И. Рогачев

" 04 " декабря " 2014 г.



г. Красноярск
2014 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования "Красноярский государственный художественный институт" (далее – КГХИ), в лице ректора, Покровского Александра Александровича, действующего на основании Устава, и работниками КГХИ, интересы которых представляет Рогачев Виктор Иванович, профессор кафедры "Графика".

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, зарегистрированном в Роструде 27.03.2012 за №204/12-14 (далее – ОС, Отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими отношения между работниками и работодателем в сфере образования и науки РФ.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением.

1.4. Работодатель признает Рогачева В.И. как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников КГХИ, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются Работодателем в соответствии с законодательством РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников КГХИ.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников КГХИ.

1.8. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и регионального уровня в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.9. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и Уставом КГХИ.

1.10. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.10.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;

- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- контроль выполнения настоящего Коллективного договора и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Коллективного договора.

1.10.2. Объединять усилия для повышения авторитета КГХИ и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни коллектива.

1.11. Работодатель и представители коллектива создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам КГХИ.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с обсуждением и одобрением их конференцией работников, если другой порядок не оговорен в конкретном пункте Коллективного договора.

1.13. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

- а) в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;
- б) Работники, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказываются от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешают их путем переговоров.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель и работники имеют права, установленные для каждой категории, ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом КГХИ, правилами внутреннего трудового распорядка КГХИ, настоящим Коллективным договором, трудовым договором и другими локальными актами КГХИ.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности КГХИ, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга КГХИ, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.3. В этих целях Работодатель обязуется:

2.3.1. Добиваться успешной деятельности КГХИ в соответствии с «Программой развития КГХИ на 2013-2017 годы», повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.3.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств консолидированного бюджета КГХИ, утверждать на Ученом совете КГХИ и обеспечивать его выполнение.

2.3.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга при наличии средств.

2.3.4. Обеспечивать открытость и гласность, своевременно информировать коллектив по основным направлениям деятельности КГХИ и порядку их реализации.

- 2.3.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 2.3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.
- 2.3.7. Своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.
- 2.3.8. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.
- 2.3.9. Локальные нормативные акты по социально-экономическим и трудовым вопросам принимать в соответствии с ТК РФ и Коллективным договором.
- 2.3.10. Создавать постоянные или временные советы при ректоре и/или при проректорах из ведущих профессоров и специалистов для проработки и подготовки решений по вопросам учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационной и воспитательной работе.
- 2.3.11. Способствовать расширению приносящей доход деятельности КГХИ с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.
- 2.4. Обязательства работников:
- 2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми органами управления КГХИ.
- 2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка КГХИ, Устав КГХИ, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.
- 2.4.3. Признавать и соблюдать права КГХИ на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.
- 2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации об образовании, ОС, Уставом КГХИ и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.
- 3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, а также Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором КГХИ.
- 3.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный сторонами трудового договора срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. Трудовой договор на замещение научно-педагогических должностей заключается в соответствии со ст. 332 ТК РФ. Заключению трудового договора предшествует конкурс претендентов, который проводится не реже 1 раза в 5 лет. Порядок и условия конкурса определены в Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации. Должности декана факультета и заведующего кафедры являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом КГХИ и Положениями о процедуре выборов декана факультета и выборов заведующего кафедрой;

В исключительных случаях, в целях непрерывности учебного процесса, допускается заключение трудового договора между Работодателем и преподавателем КГХИ до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке на срок не более 1 года.

3.5. Преподавателям предпенсионного возраста (до 5 лет), прошедшим конкурс, устанавливается срок трудового договора не менее времени до наступления пенсионного возраста.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и изменять условия трудового договора через заключение дополнительных соглашений в соответствии с ТК РФ (главы 11,12) и учетом положений Коллективного договора.

3.6.2. Сообщать в письменной форме (ст.82 ТК РФ) работнику за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к КГХИ, высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более работников в течение 60 дней, или 100 и более работников в течение 90 дней.

3.6.3. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы, с сохранением заработной платы.

3.6.4. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

3.6.5. В случае временной недостаточности финансирования, на срок до одного года предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы или переводить их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей).

3.6.6. С целью сохранения профессорско-преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1 год) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или перепрофилировании кафедры. Увольнение преподавателей по инициативе администрации КГХИ в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6.7. Помимо работников, не подлежащих увольнению по сокращению в соответствии с ТК РФ, не проводить увольнения по сокращению следующих категорий работников: матерей или отцов, в одиночку воспитывающих детей до 16-летнего возраста.

3.6.8. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе, прежде всего, пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.7. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными

планами КГХИ. При направлении работников на курсы повышения квалификации, на стажировку за ними сохраняется заработная плата и выплачиваются командировочные расходы из средств КГХИ.

3.8. Работники, повысившие квалификацию в рамках своей специальности (получившие высшее образование, ученую степень, ученое звание, защитившие диссертации и другое), имеют право на обращение о переводе их на более высокий квалификационный уровень с установлением более высокого должностного оклада.

3.9. Мероприятия, проводимые в рамках норм законодательства Российской Федерации, оценивают трудовую деятельность Работников. Критерии и показатели оценки определяются на основании локальных нормативно-правовых актов КГХИ.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в КГХИ стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т. д.).

4.2. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются действующими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом КГХИ, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.3. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом действующего законодательства. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.4. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников КГХИ устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов для работников, занятых на работе с вредными условиями труда;
- не более 35 часов для работников КГХИ в возрасте от 16 до 18 лет;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, – 35 часов.

4.6. Для ППС устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом в расчет объема работы преподавателя включаются: учебная работа и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ.

4.7. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку по программе высшего профессионального образования, не может быть выше 900 часов в учебном году.

Средняя учебная нагрузка по кафедре определяется с учетом профессиональной специфики преподаваемых дисциплин, с учетом нормативных документов и программ института. В пределах общей кафедральной нагрузки индивидуальная учебная нагрузка для каждого преподавателя устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями, учетом мнения преподавателя, утверждается на заседании кафедры и фиксируется в индивидуальном плане-отчете. Нагрузка свыше установленной нормы

подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда.

4.8. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом-отчетом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных зав. кафедрой. Остальную работу ППС выполняет в удобном месте и в удобное время.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе во время обязательного нахождения в институте по расписанию, утверждаемому проректором по УМиВР и согласованному с деканом факультета.

4.9. Для работников устанавливается пятидневная или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю.

Для ППС устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресеньем, а для УВП, согласно трудовому договору, шести- или пятидневная рабочая неделя. Для УВП, обеспечивающего учебный процесс, возможна работа по индивидуальному графику, согласованному с заведующим кафедрой в рамках 40-часовой рабочей недели и оформленному путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору. Общим выходным днем является воскресенье.

4.10. Преподавателю, работающему на 1 ставку, планирование подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий в день возможно только с его согласия.

4.11. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени по заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в том числе находящегося на попечении ребенка-инвалида до 16 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни работников всех категорий, в т.ч. вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др. допускается на основании письменного распоряжения ректора с письменного согласия работника. Без согласия работников работа в вышеуказанные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ. Перечень

этих исключительных случаев является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

4.13. Работа по дополнительным трудовым договорам производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.14. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 36 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 64 календарных дня.

Работникам, которым не предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, - (АУП, УВП, ХОП) - при оформлении второго очередного и последующих отпусков предоставляется дополнительные оплачиваемые дни в количестве 4 дня, начиная с периода за 2014-2015 учебный год.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника в соответствии со ст.122 ТК РФ, за второй и последующие годы работы – в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4.15. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);

работникам, в случае регистрации брака, – 3 календарных дня;

работникам, в случае смерти их близких родственников, – 3 календарных дня.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором в соответствии со ст.122 и 123 ТК РФ.

4.17. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и работника, может быть перенесен на другое время.

4.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое время, удобное для работника.

4.19. Стороны договорились, что в случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.20. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются на основании письменного заявления работника, в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренным законодательством:

в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;

переездом на новое место жительства – 3 дня;

по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году (по медицинским показаниям);

работникам, имеющим детей (до 10 лет), – не менее 3 календарных дней в год.

4.21. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.22. Работодатель обязуется предоставлять по решению Ученого Совета КГХИ творческие отпуска ППС согласно "Положения о предоставлении педагогическим работникам института длительного отпуска (сроком до одного года)."

Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Заработная плата работников Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный художественный институт» (далее соответственно – работники, Институт) включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, а также:

- Положением об оплате труда работников федерального бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Красноярский государственный художественный институт" (КГХИ);

- Положением о надбавках, премиях и других формах материального поощрения работникам Института;

- Дополнениями и изменениями в Положение об оплате труда работников федерального бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Красноярский государственный художественный институт" (КГХИ).

5.2. Заработная плата состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующей части, размер последней для каждого работника зависит от результатов, эффективности и качества его труда.

5.3. КГХИ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет выплаты стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

5.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников ППС) производится в двойном размере оплаты труда данного работника либо предоставляются отгулы.

5.5. Положение об оплате труда работников КГХИ (Приложение № 1) является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.6. Заработная плата (з/п) выплачивается два раза в месяц в наличной или безналичной форме. Сроки перечисления денежных средств на расчетный счет работника или в кассу Работодателя – не позднее 21 и 4 числа каждого месяца. Первая часть заработной платы выплачивается в размере 40% от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя.

5.7. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников всех подразделений КГХИ о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выдача расчетных листов при получении заработной платы осуществляется после 1-го числа каждого месяца. При совпадении дня оплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Ученых Советах или в других формах).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников КГХИ на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- заключать ежегодно Соглашение по охране труда (содержащее организационные и технические мероприятия) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.2. Проект Соглашения по охране труда подготавливается и утверждается Работодателем и Работниками после согласования на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения. (Приложение № 2).

6.3. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с федеральным законодательством, регулирующим порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.4. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанные по результатам аттестации рабочих мест, считая их неотъемлемой частью соглашения по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.6. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами. Пункт 4.14. вступает в силу с момента оформления очередного отпуска за период 2014-2015 учебный год.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования института, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с ректором КГХИ (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) КГХИ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации КГХИ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

7.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

7.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.5. Работодатель обязуется в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников КГХИ.

Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.