

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
ФГБОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический
университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»
на 2013 – 2016 г.г.

Рассмотрен и утвержден на конференции трудового
коллектива сентябрь 2013

Ректор ФГБОУ ВПО «КнАГТУ»

Минин
А.М. Шпилев



Председатель профкома

Аксенов
В.И. Аксенов



Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 312
от "30" "09" 2013 г.

Выделено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - *нет*

Зарегистрирован

Комитетом по труду и занятости населения

Правительства Хабаровского края

Отделом развития социального партнерства

2013

Администрация ФГБОУ ВПО «КнАГТУ» в лице ректора, доктора технических наук, профессора А.М. Шпилева, с одной стороны и преподаватели и сотрудники, от которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя В.И. Аксенова, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

Датой подписания коллективного договора считать «23» сентября 2013 года.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией и работниками ФГБОУ ВПО «КнАГТУ».

1.2 Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.3 Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством РФ: Трудовым кодексом РФ и законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности».

1.4 Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях и льготах, предоставляемые администрацией ФГБОУ ВПО «КнАГТУ».

Кроме того, в коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие важнейшее значение для работников ФГБОУ ВПО «КнАГТУ».

1.5 Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интереса сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферы труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.6 Профсоюзная организация, со своей стороны, обязуется присущими профсоюзам методами и средствами содействовать эффективному функционированию университета в рамках стоящих перед ним задач.

1.7 Настоящий коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8 Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий, изменения, дополнения в 7-дневный срок направляются в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края для уведомительной регистрации..

1.9 Содержание и структура коллективного договора определены соглашением сторон и включают следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении.
3. Организация оплаты труда.
4. Обеспечение условий и охраны труда.
5. Социальные гарантии работников университета.
6. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников.
7. Контроль за выполнением коллективного договора.
8. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.10 Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными. Условия коллективного договора, ухудшающие, по сравнению с законодательством, положение работников, недействительны.

1.11 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон комиссией по внесению изменений в коллективный договор, состав которой указан в настоящем коллективном договоре.

1.12 Заключившие соглашение стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

1.13 Стороны договорились, что переговоры о заключении нового колдоговора должны быть начаты не позднее 1 декабря 2015 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.15 Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

- Положение о комиссии по социальному страхованию.

- Положение о комиссии по трудовым спорам.

2 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА, СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

2.1 Штаты преподавателей и сотрудников университета утверждаются ректором, исходя из задач и специфики вуза в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения руководителей структурных подразделений.

2.2 Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и сотрудников университета регулируются нормами действующего законодательства о труде и настоящим колдоговором.

2.3 Заключение трудового договора с преподавателями и другими работниками проводится ректором на основе трудового договора с учетом рекомендаций структурного подразделения. При этом заключению трудового договора с преподавателями должен предшествовать конкурсный отбор. Во всех указанных случаях условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работников, по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ.

2.3.1 Трудовой договор заключается в письменной форме.

2.3.2 Конкурс на замещение должности проводится не реже, чем один раз в пять лет.

2.4 Преподаватели кафедр, факультетов, сотрудники подразделений имеют право заключать трудовые договоры с администрацией вуза на проведение научно-исследовательских работ и организацию платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание спец. курсов и циклов дисциплин) за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов, при условии выполнения в полном объеме и в соответствии с графиком их индивидуальных планов по основной должности.

2.5 Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

2.6 При увольнении работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) администрация выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, а проработавшим непрерывно в университете свыше 20 лет – в размере месячной заработной платы.

2.7 Ветеранами университета считаются лица, проработавшие в нем на штатной основе 20 (двадцать) и более лет.

2.8 При увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по возрасту администрация выплачивает ему выходное пособие в размере не менее двух его должностных окладов при стаже работы 10 лет в ФГБОУ ВПО «КНАГТУ».

2.9 При приеме на работу администрация обязана ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями (ст. 68 ТК РФ).

2.10 Преподаватели и сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация вуза осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника о соответствующих формах стажировки, ФПК, творческого отпуска, семинара, командировки и иных формах. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

3 ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2 Заработная плата работников университета устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ и Временным положением об оплате труда, действующим в университете, условиями трудового договора. Для учета специфики подразделений могут разрабатываться и приниматься формы оплаты труда, не противоречащие законодательству и Положению об оплате труда в университете.

3.3 Порядок установления доплат, надбавок, премирования и выплат стимулирующего характера определяется администрацией университета самостоятельно в пределах средств на оплату труда, в том числе полученных из иных источников.

3.4 Заработная плата выплачивается работникам университета в безналичной денежной форме на условиях договора, заключаемого между университетом и банком.

Расходы по перечислению заработной платы и обслуживанию банковских счетов работников производятся на условиях договора, заключаемого между университетом и банком.

3.5 Увеличение нагрузки на преподавателя сверх индивидуального плана производится только с согласия работника.

3.6 Размер заработной платы руководящих работников университета из бюджетных и внебюджетных средств определяется в соответствии с временным «Положением об оплате труда», принятым в университете.

3.7 За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работника, производится дополнительная оплата в соответствии с Временным положением об оплате труда работников Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. За работу в тяжелых, вредных условиях труда (включая учебный процесс), выплачиваются компенсационные доплаты к должностному окладу работника.

Основанием для установления компенсационных доплат являются:

- результаты аттестации рабочих мест по условиям труда;
- приказ ректора университета по представлениям руководителей подразделений (отделов, кафедр);

- записи в журнале учета рабочего времени во вредных условиях труда для работников, имеющих право на бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты, а также на компенсационную выплату в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Список должностей, для которых устанавливаются компенсационную доплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда (включая учебный процесс) является приложением к Коллективному договору в разделе Соглашение по охране труда. Список хранится в отделе кадров, в отделе охраны труда, в профсоюзном комитете работников университета и выдается по требованию Работника

3.8 Преподавателям и иным работникам университета, выполняющим наряду со своей основной работой, обязанности временно отсутствующих работников, производится доплата в соответствии с временным «Положением об оплате труда» на основании ст. 151, 60 ТК РФ.

3.9 Учебная нагрузка для лиц ППС не может превышать 900 часов в учебном году (в пределах должностного оклада).

3.10 Экономия фонда заработной платы распределяется в соответствии с действующим временным «Положением об оплате труда».

3.11 Направления и порядок использования внебюджетных средств определяются Ученым советом университета и Советами факультетов на основании приоритетов развития университета. Решения советов в письменном виде доводятся до сведения коллективов факультетов и кафедр.

3.12 Работникам, имеющим звание «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», а также награжденным нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» и «За отличные успехи в области высшего образования СССР», медалью К.Д. Ушинского «За заслуги в области педагогических наук» устанавливается надбавка в размере 20 % от должностного оклада, за счет внебюджетных средств соответствующих подразделений.

3.13 Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки, установленные правилами внутреннего распорядка университета.

3.14 Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

3.15 Работникам университета устанавливается районный коэффициент за работу в местностях приравненных к районам Крайнего Севера. Размер

районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3.16 Надбавка за стаж работы в вузе в процентах к должностному окладу по занимаемой должности, размер которого установлен приказом ректора №388 «О» от 27.12.2012г.:

Стаж работы в вузе	Размер надбавки в % к установленному окладу
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15
Свыше 20 лет	20
Свыше 25 лет	25
Свыше 30 лет	30

4 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

4.1 Администрация университета:

4.1.1 Обеспечивает разработку локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии с законодательством РФ, в том числе:

стандартов безопасности труда в университете;
инструкций по охране труда для работников университета;
инструкций по охране труда при проведении лабораторных и практических занятий для обучающихся в университете.

4.1.2 Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников университета и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

4.1.3 Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение выполнения плана мероприятий по улучшению условий труда.

4.1.4 Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных в законодательство РФ.

4.1.5 Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством РФ.

4.1.6 Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, указанным в Соглашении по охране труда.

4.1.7 Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров(обследований) работников и гигиенической подготовку работников в Порядке установленном законодательством РФ, с сохранением за ними места работы (должность) и среднего заработка на время прохождения ими указанных мероприятий.

4.1.8 Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

4.1.9 Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися.

4.2 Профсоюзный комитет университета:

4.2.1 Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзного комитета университета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов профсоюзного комитета университета в органах государственной власти, в суде.

4.2.2 Организует проведение проверок состояния охраны труда и добивается выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

4.2.4 Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) по охране труда профсоюзного комитета университета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в университете, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

4.2.3 Обеспечивает оперативное и практическое руководство уполномоченными (доверенными) по охране труда профсоюзного комитета университета.

4.2.5 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

4.2.6 Обязуется принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией университета в рамках социального партнерства.

5 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

5.1 Приглашенным специалистам, как правило, докторам наук, переведенным по согласованию сторон на работу в ФГБОУ ВПО «КнАГТУ» из другой местности, жилое помещение представляется на условиях, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительные условия трудового договора о предоставлении жилья принимаются по соглашению работников с администрацией и профкомом ФГБОУ ВПО «КнАГТУ»).

5.2 По заявлению работника ему предоставляется отпуск в счет очередного отпуска или отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случае смерти членов семьи, собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка.

5.3 Администрация университета обязуется предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности университета средства на выполнение социальных программ; на 2013 год объем средств на выполнение социальных программ составляет 3 300 тыс. руб. Объем средств на выполнение социальных программ в последующие годы согласовывается администрацией и профкомом университета.

5.4 В соответствии с действующим законодательством о продолжительности рабочего времени устанавливается: для профессорско-преподавательского состава – 6-дневная рабочая неделя, 36 часов в неделю; для остальных работников: мужчин – 40 часов в неделю, женщин – 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня и режим работы определяются Правилами внутреннего распорядка и действующим законодательством Российской Федерации.

Рабочее время и время отдыха профессорско-преподавательского состава регулируется расписанием, графиками учебных занятий и экзаменационных сессий.

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. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Администрация обязуется предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

5.6 По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, администрация обязана установить гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.7 Одному из родителей для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены им по его усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке которые установлены Федеральным законом (ст. 262 ТК РФ).

5.8 Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное им время продолжительностью в 14-ть календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

5.9 Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.10 Работодатель обязуется предоставить дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям работников:

- работающим инвалидам – 7 календарных дней;
- участвующим в работе добровольного пожарного формирования – 3 календарных дня.

6 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО РАБОТНИКОВ

6.1 Профком является исполнительным органом профсоюзной организации университета.

Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством, положением о профсоюзной организации, настоящим коллективным договором и иными соглашениями. Профком защищает и представляет интересы работников университета, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, - интересы всех работников университета независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Члены профкома пользуются установленными законодательством гарантиями своей деятельности.

6.2 Администрация включает профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

6.3 Администрация и профком договорились, что профсоюзные членские взносы в размере 1 % от заработной платы удерживаются с письменного согласия работника. Взносы перечисляются в 3-дневный срок на счет профкома бесплатно.

6.4 Освобожденный профсоюзный работник обладает такими же социально-трудовыми правами и льготами, что и другие работники университета (ст. 375 ТК РФ).

7 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1 Профком совместно с администрацией создает комиссию из равного числа представителей сторон в количестве 10 человек для осуществления контроля за применением норм коллективного договора и внесенных изменений в период между конференциями.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет также соответствующий орган Министерства труда и занятости населения Российской Федерации.

7.2 При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

7.3 Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива ФГБОУ ВПО «КНАГТУ».

8 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

8.1 Работодатель обязан рассмотреть заявление профкома о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в профком.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.2 Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой,

административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. N 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии, в учреждении, организации образуется комиссия или избирается уполномоченный по социальному страхованию.

Комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

I. Общие положения

1.1. Комиссия по социальному страхованию образуется на предприятии, в учреждении, организации и ином хозяйствующем субъекте независимо от форм собственности, зарегистрированном в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации.

1.2. Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации предприятия (работников ректората, расчетного отдела, отдела охраны труда) и профсоюзов (трудового коллектива) на конференции трудового коллектива.

1.3. Положение о комиссии по социальному страхованию КнАГТУ разработано и утверждено на основании Типового положения о комиссии по социальному страхованию. Комиссия состоит из четырех членов, три из которых представляют администрацию и один – профсоюз (трудовой коллектив).

II. Функции комиссии

2.1. Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования;
- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха

2.2. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией предприятия;
- проверяет правильность определения администрацией предприятия права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией предприятия.

2.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования на предприятии, вносит предложения администрации и профсоюзам (иным уполномоченным органам трудового коллектива) предприятия о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

III. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией предприятия как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников предприятия;

- запрашивать у администрации предприятия, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении администрацией предприятия, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;

- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории - профилактории данного предприятия;

- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников предприятия;

- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя, при возникновении спора между комиссией и администрацией предприятия, а также в случаях неисполнения администрацией предприятия решений комиссии;

- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;

- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию на предприятии;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников предприятия.

3.2. Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию предприятия и отделение (филиал отделения) Фонда;

- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда,

-представлять конференции трудового коллектива и администрации предприятия отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;

-рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников предприятия по вопросам социального страхования.

IV. Порядок работы комиссии:

4.1. Комиссия избирается на срок действия коллективного договора. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением конференции трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда;

4.2. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии;

4.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии по социальному страхованию оформляются протоколом;

4.4. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время работникам может гарантироваться сохранение места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с коллективным договором или соглашением;

4.5. По решению отделения (филиала отделения) Фонда членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

V. Контроль за работой комиссии. Обжалование решений комиссии:

5.1. Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда;

5.2. Решения комиссии могут быть обжалованы в отделение (филиал отделения) Фонда.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, часть V, раздел XVIII, статьи 384 – 390 для разрешения трудовых споров на предприятии, в учреждении, организации образуется комиссия трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Коллективным договором и Уставом Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета.

I. Общие положения

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются конференцией работников КнАГТУ или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на конференции работников.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

II. Функции комиссии и порядок ее работы:

2.1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем;

2.2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

2.3. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии;

2.4. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

III. Исполнение и обжалование решений комиссии:

3.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

3.2. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

СПИСКИ ЧЛЕНОВ КОМИССИЙ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ПРОБЛЕМАМ

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ:

От работодателя
Н.А. Лашкина
Г.С. Кочегаров
И.И. Докучаев
От коллектива работников
С.А. Александрова
А.А. Козлов
А.В. Гонтаренко

КОМИССИЯ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ:

От работодателя
И.И. Докучаев
О.Н. Карачевцева
Н.В. Мищенко
От коллектива работников
В.И. Аксенов

КОМИССИЯ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

От работодателя
К.В. Вакуленко
И.И. Докучаев
В.В. Кириченко
Г.С. Кочегаров
А.М. Шпилев
От коллектива работников
В.И. Аксенов
А.М. Валеев
В.А. Дзюба
А.А. Козлов
А.В. Янченко