

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баутдинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.06.2022 17:06:21
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Чеченский государственный педагогический университет»
на период с «01» сентября 2021г. по «01» сентября 2024г.

принят на конференции работников 25 августа 2021 года

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО
ЧГПУ



Байханов И.Б.

«25» августа 2021г.

От работников:
Председатель профкома ЧРОО –
Профсоюзная организация
ФГБОУ ВО ЧГПУ

Вахаев А.Х.

«25» августа 2021г.

Прошел уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального развития
Ахматовского района, г. Грозного
Регистрационный № 454
Руководитель ГКУ «ОТ» и «СР»
Ахматовского района, г. Грозного



01. 09. 2021г.

г. Грозный – 2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет», именуемое далее «Работодатель», в лице ректора Байханова Исмаила Баутдиновича, и работники Университета, именуемые далее «Работники», в лице их представителя - председателя профсоюзной организации Вахаева Абдулбека Хамзатовича.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет» между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Вуза, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Вуза.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников.

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

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Вуза независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству (за исключением отдельных специально оговоренных положений), работающих во всех структурных подразделениях Вуза. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Вуза, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Вуза, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в Вузе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Основные права и обязанности Работников:

1.9.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Вузом;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.9.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Вуза;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

1.10. Основные права и обязанности Работодателя:

1.10.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Вуза;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.10.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях

трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Вузом;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.11. Работодатель включает профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу в Вуз трудовые отношения оформлять путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, должностей научных работников в Вузе, а также при переводе на эти должности работников организовывать и проводить избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей в соответствии с локальными нормативными актами Вуза и действующим законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения должно соответствовать требованиям,

7

предусмотренным трудовым законодательством. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Изменения условий трудового договора с работником допускается по соглашению сторон.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей обособленных структурных подразделений, указанных в Уставе Вуза, главного бухгалтера и их заместителей - не более 6 месяцев).

2.6. При принятии решения о массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата Работников Вуза - 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней, связанном с проведением структурных преобразований в отрасли, реорганизацией, перепрофилированием структурных подразделений - не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом профсоюзную организацию Вуза, а также органы службы занятости, в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2.7. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.8. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест.

2.9. Обеспечивать возможность получения Работниками расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний.

2.10. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, производить в день увольнения.

2.11. При признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением Работодатель выплачивает Работнику дополнительно двухнедельное выходное пособие.

2.13. При приеме на работу Работников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с должностной инструкцией, с коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.14. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

- введение и применение системы нормирования труда;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- утверждение графика сменности, отпусков;

- утверждение формы расчетного листка и других документов, затрагивающих интересы работников.

2.15. Объем учебной нагрузки научно-педагогических и иных педагогических работников отражается в трудовом договоре Работника.

2.16. Педагогическую работу не планировать в один день более 6 часов аудиторных занятий при условии проведения занятий 6 дней в неделю.

2.17. Установление либо изменение условий труда (и иных социально-экономических условий) Работников осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией.

2.18. Для членов Профсоюзной организации Профсоюз берет на себя обязательства:

- по желанию Работника оказывать ему помощь при заключении трудового договора;

- защищать интересы Работников в случае нарушений условий трудового договора со стороны Работодателя при индивидуальном споре по личному заявлению Работника по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.

3.2. Оплату труда Работников производить в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет» из средств, выделяемых учредителем Вуза бюджетных ассигнований на оплату труда, а также иных средств.

3.3. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.4. При исчислении различного вида пособий и выплат, при которых учитывается минимальная заработная плата, необходимо руководствоваться минимальным уровнем заработной платы, установленной в соответствующем регионе.

3.5. Система премирования Работников разрабатывается по согласованию с профсоюзной организацией с обязательным обеспечением гласности.

3.6. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, 15-го и 30-го числа каждого месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, перечислять её накануне этого дня.

3.8. Работникам, уходящим в отпуск, оплата производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.9. Включать представителей профсоюзной организации в состав аттестационно-квалификационных комиссий, а также комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов.

3.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов, установленных статьей 236 ТК РФ.

3.11. Ежегодно информировать коллектив Работников Вуза об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.12. Обязательства профсоюзной организации:

- принимать участие в работе аттестационной комиссии Вуза и других комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов;
- контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда;
- проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы Работникам (по заявлению Работника).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать режим рабочего времени в Вузе, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

4.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени в Вузе для педагогических работников не более 36 часов в неделю, для остальных Работников не более 40 часов в неделю.

4.3. Привлекать Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия и согласия профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или, по желанию Работника, предоставлять другой день отдыха.

4.4. Сокращать продолжительность работы для всех категорий Работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии с ТК РФ.

4.5. Установить неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Ежегодно определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем

с учетом мнения выборного профсоюзного органа Вуза, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Извещать о времени начала отпуска Работника не позднее чем за две недели до его начала.

4.7. Разделять по желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

4.8. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в Вузе, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.9. Предоставлять право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.10. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.11. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- ветеранам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работников - до 2 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней в году;
- при праздновании юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) - до 2 календарных дней в году;
- для ликвидации аварии в доме - до 3 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;

- в связи с бракосочетанием - до 5 календарных дней в году;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 календарных дней в году;
- для участия в похоронах родных и близких - до 5 календарных дней в году;
- в других случаях - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По соглашению между Работником и Работодателем право на получение отпуска без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим детей от 3 до 6 лет, - до 1 года.

4.12. Предоставлять Работникам, имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней по основаниям, указанным в ч.1 ст. 116 ТК РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставленный настоящим пунктом, может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Дополнительный отпуск не подлежит денежной компенсации. В случае неиспользования в течение одного годового периода дополнительный оплачиваемый отпуск на следующий период работы не переносится.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с законодательством и могут суммироваться с дополнительным отпуском, установленным настоящим пунктом Коллективного договора.

4.13. Предоставлять педагогическим работникам Вуза дополнительный (длительный) отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с сохранением места работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ, Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Очередность предоставления дополнительного (длительного) отпуска, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных Вузом от приносящей доход деятельности,

12

определяются локальным нормативным актом Вуза, утвержденным Работодателем в установленном порядке по согласованию с профсоюзной организацией.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех лабораториях, отделах, на кафедрах, в других структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

5.2. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда.

5.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников один раз в три года.

5.4. Обеспечивать сотрудников Вуза, работающих во вредных условиях труда, спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.

5.5. На работах с вредными условиями труда Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.6. Оказывать Работникам Вуза, получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь по решению комиссии по социальным вопросам. Работника.

5.7. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии объектов недвижимого имущества (зданий и земельных участков), закрепленных за Вузом.

5.8. Проводить профилактическую работу и обучение Работников по охране труда.

5.9. Службе охраны труда совместно с профсоюзной организацией обеспечивать регулярно проверку работы лабораторий и других структурных подразделений с вредными и опасными условиями труда с представлением результатов проверки ректору Вуза для проведения соответствующего анализа и принятия решений.

5.10. Ежегодно обеспечивать подразделения набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

5.11. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации.

5.12. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней, по решению комиссии по социальным вопросам, оказывать единовременную материальную помощь помимо выплат, предусмотренных законодательством.

Обязательства профсоюзной организации:

5.13. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения мероприятий по охране труда в Вузе.

5.14. В случае необходимости проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Вуза.

5.15. Принимать участие в работе комиссии Вуза по охране труда.

5.16. Участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.17. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.18. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Вузе.

Стороны договорились:

5.19. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

5.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с профсоюзной организацией.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить повышение квалификации научно-педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

6.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

7.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя и профсоюзной организации.

7.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения - согласно ТК РФ.

7.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и профсоюзной организацией.

8.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и профсоюзная организация отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива, на заседаниях Ученого совета Вуза, заседаниях профсоюзного комитета.

8.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к работникам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

8.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы - форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли

предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

8.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 сентября 2021 года. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. Стороны обязаны не позже чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора, указанного в пункте 9.2, провести переговоры по продлению или заключению нового коллективного договора.

9.4. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

9.5. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

9.6. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Вуза путем опубликования текста договора на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Вуза. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 46 лист

Начальник ОРП
Банкурова И.М.

