

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баудинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.08.2024 14:10:18
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

принят на конференции работников и обучающихся
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»
«26» августа 2024 года

Представитель работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО
«Чеченский государственный
педагогический университет»



Байханов И.Б.

«26» августа 2024 года

Представитель работников:

Председатель Чеченской региональной
общественной организации –
Профсоюзная организация ФГБОУ
ВО «Чеченский государственный
педагогический университет»



Смирсултанов Р.А.

«26» августа 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВО «ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НА 2024-2027 ГОДЫ

Прошел уведомительную
регистрацию в отделе труда и
социального развития Ахматовского
района г. Грозного
Регистрационный № 916
Руководитель ИКУ «ОТ» и «СР»
Ахматовского района г. Грозного

«13» 08 2024 года

г. Грозный

I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» на 2024-2027 годы (далее соответственно – Коллективный договор, Университет) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании);

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, утвержденным Министерством просвещения Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 27 марта 2024 года;

иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

а) работодатель – Университет в лице ректора Байханова Исмаила Баутдиновича, действующего на основании Устава Университета;

б) работники – физические лица, работающие в Университете на основании трудового договора, представляемые Чеченской региональной общественной организации – Профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет» (далее – Профсоюзная организация) в лице ее представителя – председателя Профсоюзной организации Темирсултанова Ражаба Алимпаевича.

4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

Положения Коллективного договора не распространяются на лиц, выполняющих работы, оказывающих услуги на основании гражданско-правовых договоров.

5. Работодатель и Профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии со статьей 45 ТК РФ, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

6. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами, определенным Сторонами.

7. Профсоюзная организация является полномочным представительным органом работников Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающие:

а) равноправие Сторон;

б) уважение и учет интересов Сторон;

в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

г) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

д) соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

е) полномочность представителей сторон;

ж) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

з) добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;

и) реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;

к) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

л) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

м) ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

8. Договаривающиеся Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Для согласования Университет направляет в Профсоюзную организацию проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, величины учебной нагрузки педагогических работников, социально трудовых гарантий.

10. Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, размещения на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и др.).

II. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

11. Стороны договорились:

а) проводить политику, направленную на подготовку в Университете высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки на основе новых методов преподавания в современных условиях;

б) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

в) осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга сотрудников и их семей;

г) предоставлять Профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

д) создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством;

е) сотрудничать с Профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и предъявлять справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между Университетом и работником, посредством переговоров;

ж) своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

з) обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации педагогических и других категорий работников.

12. Стороны при регулировании трудовых отношений и трудовой деятельности исходят из того, что:

12.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет.

Университет не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

12.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

12.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Университетом электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

12.4. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), в Университете заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном частью второй настоящего пункта.

Заключению трудового договора на замещение должности ППС в Университете, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета в соответствии с локальными нормативными актами Университета и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником ППС и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности ППС, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником Университета продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности ППС в Университете без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

В целях подтверждения соответствия ППС занимаемой им должности (за исключением работников Университета, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

12.5. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников в Университете, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника в Университете без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника в Университете новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Аттестация научных работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

12.6. На замещение должностей декана факультета, директора института и заведующего кафедрой конкурс не проводится.

Должности декана факультета, директора института и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов, заключения трудовых договоров и утверждения в должности деканов факультетов, директоров институтов и заведующих кафедрами определяется локальным актом Университета.

12.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьей 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Университета, в частности:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

б) об испытании;

в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Университета;

д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

е) об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

ж) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Университета, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

12.8. Университет вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Университета должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования вопроса заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

13. Университет обязуется:

13.1 До подписания трудового договора с работником ознакомить его с уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

13.2. Вести трудовые книжки работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

13.3. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

13.4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

13.5. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

13.6. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде.

13.7. Выполнять условия заключённого трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника кроме случаев, указанных в законодательстве.

13.8. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий кроме как с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

13.9. Определять круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается следующим категориям работников:

а) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, получившим в период работы в Университете трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Университетом без отрыва от работы;

е) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

ж) работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;

з) изобретателям;

и) работникам, допущенным к государственной тайне;

к) работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);

л) работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

м) работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

н) лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

о) супруга(у) военнослужащего (ч. 6 ст. 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

п) неосвобожденного председателя Профсоюзных организации.

13.10. Выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата.

Запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

а) работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

б) беременную женщину;

в) женщину, находящуюся в отпуске по беременности и родам;

г) женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;

д) одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

е) работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;

ж) работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

з) работника (родитель или законный представитель), являющегося единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

и) работника, впервые поступившего на работу по полученной специальности в течение трех лет.

13.11. Не допускать расторжения трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Университета (за исключением случая ликвидации организации Университета) кроме как с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, помимо соблюдения общего порядка.

13.12. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Университета по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа Профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий кроме как с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

13.13. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Университета с работниками, являющимися членами Профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ без учета мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

13.14. Женщинам, работающим по срочному трудовому договору в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

13.15. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

13.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий Коллективного договора и соглашений по вине Университета или его учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

14. Профсоюзная организация обязуется:

14.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Университета, сокращении численности или штата работников Университета и в других случаях представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзной организации (в том числе на заседании комиссии по трудовым спорам и в суде) по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзной организации.

14.2. Представлять во взаимоотношениях с Университетом по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений интересы работников, не являющихся членами Профсоюзной организации в случае, если они уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

14.3. Осуществлять контроль за соблюдением Университетом и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий настоящего Коллективного договора.

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

14.5. Обеспечивать участие представителей выборных органов Профсоюзной организации в составе коллегиальных органов управления, коллегиальных органах, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей ППС, проведение аттестации работников, проведение специальной оценки условий труда, трудовых споров и других коллегиальных органах.

14.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников, в случае, если она может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

14.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюзной организации в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

14.8. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу.

14.9. Добиваться от Университета отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с Профсоюзной организацией.

14.10. При увольнении работников по инициативе Университета, при наличии спора и заявления работника (статьи 82, 373 ТК РФ) представлять их интересы в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

14.11. Добиваться создания Университетом безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

14.12. Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

14.13. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

14.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

14.15. Представлять ежегодный отчет о финансово-хозяйственной деятельности Профсоюзной организации с участием представителей Университета.

15. Обязательства работников:

15.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Университета.

15.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Университета, трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности, бережно относиться к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

15.3. Сохранять информацию, составляющую коммерческую тайну (сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании), иную охраняемую законом тайну.

15.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, укреплять и развивать корпоративную культуру Университета.

15.5. Нести персональную ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными и деятельностью Университета.

16. Работодатель имеет право:

16.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

16.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

16.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

16.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Университета, требований охраны труда.

16.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

16.6. Принимать локальные нормативные акты.

16.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

16.8. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

16.9. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

17. Профсоюзная организация имеет право:

17.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов Университета, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

17.2. Оказывать помощь членам Профсоюзной организации, а также работникам, не являющимся членами Профсоюзной организации, но уполномочившим выборный орган Профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия Университетом локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

17.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Университета.

17.4. Содействовать предотвращению в Университете коллективных трудовых споров при выполнении Университетом обязательств, включенных в Коллективный договор.

17.5. Проводить экспертизу проектов локальных нормативных актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников, анализировать практику применения трудового законодательства, издавать информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников.

17.6. Осуществлять контроль за соблюдением Университетом трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, Коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов Университета, содержащих нормы трудового права.

17.7. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников.

17.8. Обеспечивать участие своих представителей в проведении аттестации работников, в том числе ППС, научных работников, состоящих в штате Университета.

17.9. Проводить анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников по вопросам трудовых отношений и информировать Университет об их итогах.

18. Работник имеет право на:

18.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

18.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

18.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Коллективным договором.

18.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

18.5. 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.

18.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

18.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

18.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

18.9. Участие в управлении Университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах.

18.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

18.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

18.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

18.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

18.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

19. Особенности регулирования трудовых отношений педагогических и научных работников.

19.1. Стороны исходят из того, что:

а) должности педагогических работников установлены в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

б) должности научных работников установлены приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 года № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»;

в) изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

г) особенности правового регулирования труда педагогических и научных работников установлены положениями гл. 52 ТК РФ, гл. 52.1 ТК РФ, нормами Закона об образовании, соответствующих нормативных правовых актов и настоящим Коллективным договором.

19.2. Особенности регулирования труда ППС.

Заключение трудового договора на замещение должности ППС, а также перевод на должность работника из числа ППС осуществляется в соответствии с ТК РФ, Уставом, пунктом 12.4 настоящего Коллективного договора и Положением о замещении в ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

19.3. Замещение должности декана факультета, директора института и заведующего кафедрой осуществляется в соответствии с ТК РФ, пунктом 12.6 настоящего Коллективного договора, Уставом и Положением о проведении в ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» выборов на должность директора института, декана факультета и заведующего кафедрой».

19.4. Стороны договорились о том, что основным документом, определяющим объем и виды работ педагогических работников, замещающих должности ППС, является индивидуальный учебный план на текущий учебный год, в который вносится планируется учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская и инновационная, международная, профориентационная и маркетинговая, организационная и воспитательная деятельности.

19.5. Особенности регулирования труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – педагогический работник СПО).

Объем общей нагрузки педагогического работника СПО не может превышать 1440 часов в год.

При этом учебная нагрузка штатного педагогического работника СПО фиксируется в индивидуальном учебном плане из расчета 720 часов учебной нагрузки на ставку заработной платы.

19.6. Стороны пришли к соглашению:

а) производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы;

б) учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

19.7. Особенности регулирования труда научных работников.

Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также по переводу на соответствующие должности научных работников осуществляется в соответствии с ТК РФ, Уставом, пунктом 12.5 настоящего Коллективного договора.

20. Трудовые отношения при дистанционной работе.

20.1. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

20.2. Стороны исходят из того, что с работниками, включая проректоров, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

20.3. Стороны исходят из того, что при выполнении дистанционной работы педагогическими работниками Университет обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Университет заключает

дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома Университета и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К работникам не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от Университета и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо Университет не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

III. Рабочее время и время отдыха

21. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

21.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность и виды времени отдыха, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, определяется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

21.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Университета не может превышать 40 часов в неделю.

21.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, для работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:

- а) для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- б) для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;
- в) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- г) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

д) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

е) для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

21.4. По соглашению сторон трудового договора работнику Университета как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Университета каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Университет обязан устанавливать неполное рабочее время 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 Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника Университета с учетом условий производства (работы) в Университете.

21.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника Университета производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

22. Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

22.1. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников Университета, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников Университета, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

22.2. К работе в ночное время в Университете не допускаются: беременные женщины; работники Университета, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных

произведений, и других категорий работников Университета в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники Университета, имеющие детей-инвалидов, а также работники Университета, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники Университета, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

23. Университет имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника Университета к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника Университета в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Университета, трудовым договором:

- а) для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

24. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), а для остального персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) за исключением лиц, работающих по графику сменности, в режиме гибкого рабочего времени.

25. Продолжительность рабочего дня работников Университета (за исключением работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также работающих по графикам сменности, в режиме гибкого рабочего времени) составляет 8 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Лицам, работающим по графикам сменности, в режиме гибкого рабочего времени переработка, связанная с работой в предпраздничный день, компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или (с согласия работника) оплачивается как урочная работа.

26. В Университете устанавливается время начала и окончания работы, а также время для перерыва.

26.1. Для педагогических работников режим выполнения педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий. В пределы рабочего дня педагогических работников в зависимости от занимаемой должности, включаются учебная, воспитательная работа, научно-исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом.

Общее рабочее время отражается в учебном поручении и индивидуальном плане каждого преподавателя суммировано за учебный год.

Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения индивидуальных планов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы осуществляется заведующими кафедрами и деканами факультетов, директорами институтов.

26.2. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Педагогическим работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

26.3. Для работников, не относящихся к категории педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (административно-управленческий персонал, научные работники), устанавливается 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы:

с понедельника по пятницу – с 9.00 до 18.00 часов;

время перерыва для отдыха и питания: 1 час, с 13.00 до 14.00 часов;

26.4. Для учебно-вспомогательного персонала устанавливается 40-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы:

с понедельника по пятницу – с 9.00 до 17.00 часов;

в субботу с 9.00 до 15.00 часов;

время перерыва для отдыха и питания: 1 час, с 13.00 до 14.00 часов.

27. Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

27.1. График сменности разрабатывается руководителем соответствующего структурного подразделения с учётом мнение Профсоюзной организации, согласовывается с курирующим проректором, планово-экономическим отделом, управлением кадров и утверждается ректором Университета.

27.2. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

27.3. При сменной работе режим рабочего времени определяется утвержденным графиком сменности, в котором должно быть указано:

а) количество смен (не более трех) в течение рабочего дня (суток);

б) порядок чередования смен (прямой или обратный);

в) продолжительность каждой (в том числе ночной) смены;

г) время начала и окончания каждой смены;

д) время начала и окончания перерыва для отдыха и питания; порядок и место отдыха и приема пищи;

е) продолжительность междусменного отдыха для каждого перехода из одной смены в другую (не менее 12 часов), в том числе продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (не менее 42 часов);

ж) продолжительность учетного периода, определяющая календарное время, в течение которого каждым работником Университета должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов. График сменности обязателен как для Университета, так и для работников. Работники не вправе без разрешения Университета менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену.

28. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

28.1. В Университете допускается применение режимов гибкого рабочего времени. График гибкого рабочего времени разрабатывается руководителем соответствующего структурного подразделения, согласовывается с курирующим проректором, планово-экономическим отделом, управлением кадров и утверждается ректором Университета.

28.2. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

28.3. Университет обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

28.4. В графике работы в гибком режиме необходимо указать:

номер и дату составления графика (не позднее трех рабочих дней до начала работы в режиме гибкого рабочего времени);

время начала, окончания или общую продолжительность рабочего дня (смены);

фиксированное время (время обязательного присутствия на работе в режиме гибкого рабочего времени в данном подразделении. По продолжительности – это основная часть рабочего дня);

переменное (гибкое) время (в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого (которой) работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению);

перерыв на обед;

учетный период;

структурное подразделение;

Ф.И.О., должности работников Университета.

28.5. Графики гибкого рабочего времени доводятся до сведения работников не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до введения их в действие.

29. Работа в режиме ненормированного рабочего дня.

29.1. Для отдельных категорий работников, работающих на условиях полного рабочего дня, может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники Университета могут по распоряжению Университета при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

29.2. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

29.3. Университет не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы. В этом случае внеурочная работа считается сверхурочной и компенсируется в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором.

На работников Университета с ненормированным рабочим днем полностью распространяется порядок рабочего дня, установленный в Университете или в отдельном структурном подразделении:

начало и окончание работы, время перерыва для отдыха и приема пищи, а также правила учета рабочего времени, действующие в Университете или в отдельном структурном подразделении;

работники Университета с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни;

круг обязанностей работников Университета с ненормированным рабочим днем должен определяться с учетом возможности их выполнения, как правило, в нормальное рабочее время.

30. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

30.1. Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных обязанностей работника или работник выполнял другую порученную ему работу.

30.2. Сверхурочные работы применяются с учетом ограничений, предусмотренных законодательством. Привлечение к сверхурочным работам осуществляется на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя ректора Университета, с последующим уведомлением Профсоюзной организации и изданием соответствующего приказа Университета.

30.3. Привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в порядке, установленном ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

30.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

30.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

30.6. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

31. Работники обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все свое рабочее время с максимальной эффективностью, а также уведомлять непосредственного руководителя структурного подразделения об отсутствии на рабочем месте и причинах такого отсутствия (например, временная нетрудоспособность) с последующим предоставлением подтверждающих документов.

Учет рабочего времени осуществляется в порядке, установленном ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

32. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется Учёным советом Университета на начало учебного года с соблюдением требований, установленных ТК РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601), Уставом Университета, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с педагогическим работником.

33. Рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включает:

а) учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, в том числе практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу;

б) другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

в) методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

34. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

35. Планирование годового рабочего времени ППС осуществляется заведующим кафедрой с учетом мнения самого ППС и состава ППС кафедры.

36. Планирование годового рабочего времени педагогического работника СПО осуществляется директором Гуманитарно-педагогического колледжа с учетом мнения указанного педагогического работника, и педагогического состава Гуманитарно-педагогического колледжа.

37. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, работники Университета привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Университета в каникулярное время.

38. Время отдыха

38.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

38.2. Время отдыха работников включает:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания;
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

38.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут, которое в рабочее время не включается и не оплачивается.

38.4. При заключении трудового договора работнику может предоставляться иное время для отдыха и питания с учетом особенностей режима работы структурного подразделения.

38.5. Работникам, занимающим должность водителя, не позже, чем через 4 часа 30 минут управления автомобилем предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 45 минут, которое включается в рабочее время. Указанный перерыв для отдыха может быть разделен на 2 части или более, первая из которых должна составлять не менее 15 минут, а последняя – не менее 30 минут.

38.6. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

38.7. Работникам предоставляются выходные дни – еженедельный непрерывный отдых. При 5-ти дневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня, при 6-ти дневной рабочей неделе – 1 выходной день. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день – суббота.

38.8. При сменной работе выходные предоставляются согласно графику.

38.9. В соответствии со статьей 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями для работников являются:

- а) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- б) 7 января – Рождество Христово;
- в) 23 февраля – День защитника Отечества;
- г) 8 марта – Международный женский день;
- д) 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- е) 9 мая – День Победы;
- ж) 12 июня – День России;
- з) 4 ноября – День народного единства.

38.10. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

38.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:

а) педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило в период студенческих каникул;

б) научным работникам, имеющим ученую степень, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

кандидатам наук – 36 рабочих дней,

докторам наук – 48 рабочих дней;

в) работникам-инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;

г) работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день;

д) остальным категориям работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

38.12. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

38.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Университетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

38.14. График отпусков обязателен как для Университета, так и для работника. Продление, перенос, разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска происходит с согласия работника в порядке, установленном ТК РФ.

Работникам, принятым на работу после утверждения графика отпусков, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению, которое работник обязан подать не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника Университета по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете.

38.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам Университета в возрасте до восемнадцати лет;
- в) работникам Университета, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- г) совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- д) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в Университете.

О времени начала отпуска работник Университета должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

38.16. Отпуск в удобное для работника время предоставляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

38.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска рассчитываются исходя из фактически отработанного времени во вредных условиях Работника. Основания и порядок предоставления льгот и компенсаций работникам Университета, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда: сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность дополнительных отпусков определяется законодательством Российской Федерации и устанавливается после проведения специальной оценки условий труда.

38.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Университетом.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

38.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

38.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Университетом.

38.21. Университет обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам Университета в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

е) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором Университета.

38.22. Женщинам по их заявлению на основании листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

По заявлению матери, отца, бабушки, дедушки и других родственников или опекунов ребенка им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

38.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

38.24. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Университетом в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности устанавливается в каждом конкретном случае приказом Университета на основании заявления педагогического работника ходатайства его непосредственного руководителя, с учетом производственной необходимости и финансовых возможностей Университета.

38.25. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

а) фактически отработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически отработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

в) время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

38.26. Предоставление длительного отпуска работающим по совместительству не осуществляется. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется

объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

39. Работа в порядке совместительства, по гражданско-правовым договорам, на условиях почасовой оплаты и другая работа, проводимая работниками, разрешенная действующим законодательством, должна выполняться в свободное от основной работы время.

40. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Университетом с письменного согласия работника.

41. По заявлению работника Университет имеет право разрешать ему работу по другому трудовому договору в Университете по той же или иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

IV. Оплата труда

42. При регулировании вопросов оплаты труда работников Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Университета в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) профессиональных стандартов;

г) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

д) продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601;

е) государственных гарантий по оплате труда;

ж) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

з) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

к) настоящего Положения;

л) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 ТК РФ;

м) мнения представительного органа работников;

н) систем нормирования труда, определяемых Университетом с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

43. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

44. Фонд оплаты труда формируется на календарный год в соответствии с законодательством Российской Федерации, исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

При формировании фонда оплаты труда не менее 70 процентов фонда оплаты труда направляется на обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников.

45. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

46. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников, в том числе замещаемым в порядке совместительства.

47. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

48. Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее соответственно – КУ, ПКГ).

49. При определении наименований должностей работников руководствуются Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, состоящим из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящим из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, а также соответствующими положениями профессиональных стандартов.

50. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и устанавливаются минимальные размеры по оплате труда по аналогии с имеющимися должностями.

51. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по КУ, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

52. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

53. Конкретные размеры окладов, а также компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников Университета.

54. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

55. Выплата заработной платы является преобладающим видом выплат над другими расходами.

56. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,

фармацевтических работников и работников культуры» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

57. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 ТК РФ.

58. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

59. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

60. Порядок оплаты труда дистанционных работников определяется в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

61. Индексация окладов работников производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

62. При направлении работника в командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

63. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

64. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, утверждённому в Университете.

65. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, размер, условия и порядок выплаты которого устанавливаются Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Федеральный закон № 255-ФЗ).

66. Размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный

Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год и на плановые периоды.

67. Основанием для начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, сформированный в установленном Федеральным законом № 255-ФЗ порядке.

68. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится исходя из среднего дневного заработка, исчисляемого путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

69. Заработная плата работникам Университета выплачивается, как правило, в месте выполнения им работы два раза в месяц за фактически отработанное время: 16 числа расчетного месяца – за первую половину месяца, 1 числа месяца, следующего за расчетным, за вторую половину месяца (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

70. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

71. При выплате заработной платы Университет обязан извещать в письменной форме каждого работника:

а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Университетом установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

72. Форма расчетного листка утверждается Университетом с учетом мнения профсоюзной организации Университета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

73. Заработная плата может быть выплачена в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный работником расчетный счет, если в трудовом договоре определены условия перечисления.

74. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

75. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику Университета, производится в день увольнения работника.

76. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

77. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Университет обязан в срок, установленный пунктами 24-25 настоящего Положения, выплатить не оспариваемую им сумму.

78. В случае смерти работника Университета не полученная им заработная плата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Университету соответствующих документов.

79. Университет обязуется извещать работников об изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца.

80. Университет и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Университета, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Университет в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

81. В целях дальнейшего совершенствования оплаты труда Университет с участием Профсоюзной организации:

81.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников Университета.

81.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников Университета регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

а) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

б) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

в) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по КУ ПКГ, не допуская установление различных размеров окладов, ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

г) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

д) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ;

е) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

и) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601;

к) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

л) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Университета.

V. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

82. Стороны договорились в том, что:

82.1. Университет содействует проведению государственной политики в области дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Университета по эффективному использованию кадровых ресурсов.

82.2. Анализирует кадровый состав Университета и потребность в кадрах для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях надлежащего выполнения государственного задания.

82.3. Организует деятельность Университета, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

82.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, в том числе относящихся к ППС, научных работников, качества кадрового потенциала Университета, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

82.5. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

82.6. Не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

а) сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства;

б) предоставление работы по специальности выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение;

в) предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников;

г) сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, работавшими в Университете до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в Университет, а за проходившими военную службу по призыву – также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

83. Стороны совместно:

83.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников Университета.

83.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

83.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке следующих мер:

а) обновления и качественного совершенствования кадрового состава Университета;

б) снижения текучести кадров в сфере образования, повышения уровня квалификации ППС и научных кадров (увеличение количества ППС, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

в) недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников;

г) созданию условий для академической мобильности;

д) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах;

е) развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

VI. Социальные гарантии и льготы

84. Стороны исходят из того, что по мере возможности Университет обязуется:

84.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

84.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

84.3. Производить оплату дополнительных расходов в случаях, установленных Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

85. Университет совместно с Профсоюзной организацией обязуется:

85.1. Обеспечивать содержание и функционирование материальной базы Университета культурно-оздоровительного назначения (культурный центр, медицинские кабинеты, спортивно-оздоровительная база, тренажёрные залы, открытые спортплощадки и т.п.).

85.2. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками.

85.3. Изыскивать возможности снижения стоимости путевок работникам Университета.

86. Профсоюзная организация обязуется:

86.1. Предоставлять бесплатно работникам путевки на спортивно-оздоровительную базу в пределах определенной квоты исходя из бюджета Профсоюзной организации.

86.2. Контролировать качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания на территории Университета. В случае выявления нарушений акт проверки передается Университету для принятия решения по их устранению.

87. В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, стороны настоящего Коллективного договора договорились о совместной разработке мер, направленных на:

а) содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к трудовой деятельности;

б) привлечение молодых специалистов к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзной организации;

в) содействие повышению квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи;

г) внедрение различных форм поддержки и поощрения молодых работников, активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности молодых специалистов, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной работы;

е) содействие созданию советов молодых преподавателей, ученых и других категорий работников.

VII. Охрана труда

88. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

89. Стороны признают свои обязанности по сотрудничеству в создании безопасных условий труда и считают управление охраной труда неотъемлемой частью производственной деятельности.

90. Университет:

90.1. Обеспечивает применение Университетом нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе:

а) стандартов безопасности труда в организациях;

б) правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

90.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися в Университете, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в Университете, за истекший год.

90.3. Информировывает Профсоюз не позднее апреля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

90.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 ТК РФ.

90.5. Предусматривает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

90.6. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров.

90.7. Обеспечивает функционирование отдела охраны труда, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций в соответствии со статьей 223 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

90.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

90.9. Организует проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) СИЗ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда в соответствии со статьей 219 ТК РФ.

90.10. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке.

90.11. Обеспечению выплаты единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом.

90.12. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Университета.

90.13. Организует участие представителей Профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при осуществлении образовательной деятельности. Представляет в Профсоюзную организацию информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

90.14. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

90.15. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также

эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с действующим законодательством, нормативными и правовыми актами по охране труда.

90.16. Обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

90.17. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

90.18. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа Профсоюзной организации, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также ведение реестра (перечня) локальных нормативных актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких локальных нормативных актов.

90.19. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

90.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

91. Профсоюзная организация:

91.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

91.2. Осуществляет профсоюзный аудит системы управления охраной труда, оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда, условий и охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективными договорами.

91.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должность) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом

деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его собственной вине, а также:

а) при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;

б) при необеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ СИЗ и коллективной защиты, когда работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

91.4. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

91.5. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

91.6. Регулярно рассматривает состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма.

92. Стороны в области охраны труда договорились:

92.1. Принимать меры по реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда и внедрению современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

92.2. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), осуществляют ежегодный анализ причин производственного травматизма.

92.3. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим, соответствующий гигиеническим требованиям санитарных норм и правил.

92.4. Регулярно рассматривать на совещаниях, конференциях, состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса и производственного травматизма.

93. Работник обязан:

93.1. Соблюдать требования охраны труда.

93.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

93.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

93.4. Использовать и правильно применять СИЗ и коллективной защиты.

93.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

93.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

93.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности Университета, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

93.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профсоюзной организации

94. Права и гарантии деятельности Профсоюзной организации определяются трудовым законодательством, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Университета, настоящим Коллективным договором.

95. Университет обязуется:

95.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию Профсоюзной организации.

95.2. Предоставлять Профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самой Профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы.

95.3. Обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзной организации.

95.4. Не препятствовать представителям Профсоюзной организации в посещении Университета и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

95.5. Предоставлять Профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения по вопросам условий и охраны труда, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

95.6. Обеспечивать перечисление Управлением бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзной организации, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет Профсоюзной организации членские взносы в размере 1% от ежемесячной заработной платы, и не задерживать их перечисление.

По письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, но уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечислять денежные средства на расчетный счет Профсоюзной организации в размере 1% от ежемесячной заработной платы указанных работников.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

95.7. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечивая при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны.

96. Университет по согласованию с Профсоюзной организацией рассматривает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, вопросы:

а) расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);

б) привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

в) разделения рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);

г) привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

д) графики предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

е) необходимые меры при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);

ж) установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

з) утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

и) создания комиссий по охране труда (статья 224 ТК РФ);

к) утверждения формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

л) установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, и иные условия труда (статья 147 ТК РФ);

м) применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (статья 193, 194 ТК РФ).

97. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в том числе:

97.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

97.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов Профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа Профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) Профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

97.3. Члены выборных органов Профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, внештатные инспекторы труда Профсоюзной организации, представители профсоюзной организации в создаваемых в Университете совместных с Университетом комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

97.4. Стороны согласились, что членам выборных профсоюзных органов Профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности ППС, на условиях, определенных в настоящем Коллективном договоре, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, не менее чем на 10 процентов.

97.5. Члены выборных профсоюзных органов Профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в Университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов.

98. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профсоюзной организации и освобожденных от основной работы, в том числе:

98.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в Профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) в Университете. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с отсутствием в Университете соответствующей работы (должности) Профсоюзная организация сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюзной организации.

98.2. Сохранение за освобожденными работниками Профсоюзной организации и штатными работниками Профсоюзной организации социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Университете, в соответствии с настоящим Коллективным договором.

98.3. Сохранение за освобожденными работниками Профсоюзной организации продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставление председателю Профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях настоящего Коллективного договора.

98.4. Работа на выборной должности председателя Профсоюзной организации и в составе Профсоюзной организации признается значимой для деятельности Университета, факультетов, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических и научных работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов, институтов и кафедр.

98.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений настоящего Коллективного договора.

99. Председатель Профсоюзной организации вводится в состав Ученого совета Университета в соответствии с порядком, определенным Уставом Университета.

100. Работники, избранные в состав Профсоюзной организации, имеют и иные дополнительные гарантии в соответствии со ст. 374, 375, 376 ТК РФ.

IX. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность Сторон

101. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

102. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Ученого совета Университета и Профсоюзной организации и доводится до сведения всех структурных подразделений Университета.

103. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в Коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

104. Все условия Коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих Сторон.

105. 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 правовые акты органов государственной власти, препятствующие исполнению Сторонами обязательств по договору.

106. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по настоящему Коллективному 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 Коллективного договора или его корректировки.

107. Подписанный Сторонами Коллективный договор направляется в ГКУ «Отдел труда и социального развития» Ахматовского района г. Грозного для уведомительной регистрации, и в течение месяца после уведомительной регистрации, в установленном порядке – в Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации для осуществления регистрации Коллективного договора.

X. Заключительные положения

108. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

109. Принятые Сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и Профсоюзной организацией дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

110. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменения и дополнения, внесенные в текст Коллективного договора, являются неотъемлемой частью Коллективного договора. Обсуждение проекта и принятие решения о заключении и изменении Коллективного договора, утверждение отчета о его исполнении осуществляется конференцией работников и обучающихся Университета.

111. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 47 лист 08

И.о. начальника ОРП

Джабраилова М.

