

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЛМЫЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Б. Б. ГОРОДОВИКОВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Калмыцкий государственный университет
имени Б. Б. Городовикова»
на 2018-2020 годы*

Коллективный договор принят на конференции трудового коллектива
от «22» декабря 2017 года.

СТОРОНЫ:

*от работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО «Калмыцкий
государственный университет имени
Б.Б.Городовикова»:*



Б.К. Салаев
«20» *декабря* 2018 г.

*от работников:
Председатель Первичной профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников ФГБОУ ВПО «Калмыцкий
государственный университет»:*



А.И. Конушев
«20» *декабря* 2018 г.

Зарегистрирован(о) в Министерстве социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия
Регистрационный номер № <i>70.6</i>
от « <i>19</i> » <i>04</i> <i>2018</i> г.
Министр <i>(подпись)</i>
М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова» (далее – Университет) в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда (МОТ), трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, действующем Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ и в иных нормативных правовых актах.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель (федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калмыцкий государственный университет имени Б. Б. Городовикова», именуемый в дальнейшем – Администрация, представленный в лице ректора Салаева Бадмы Катиновича;

Работники университета, именуемые в дальнейшем – Работники, представленные Профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников (далее – Профком работников), в лице председателя Конушева Алдара Ивановича;

1.5. Работники университета поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным Коллективным договором.

1.5.1. Профком, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, выступает в качестве полномочного представителя членов профсоюза и других работников университета при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по нему, при осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении университетом и при рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.5.2. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем Работников в указанных вопросах.

1.6. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, состоящей на равноправной основе из представителей работодателя и работников университета (далее – комиссия). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией.

1.6.2. Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнением; проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Университета; проведение совместной работы по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Университета.

1.6.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.6.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.5. Установление или изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Университете, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляются по согласованию с Профкомом и комиссией.

1.7. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 31 декабря 2020 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 дней после его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В течение месяца после уведомительной регистрации в

соответствующем органе по труду Коллективный договор направляется в Минобрнауки России и Профсоюз работников народного образования и науки РФ на ведомственную регистрацию.

1.10. После уведомительной регистрации текст коллективного договора (изменения к нему) размещается на официальном сайте Университета.

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и компенсации Работникам, представляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами, улучшающие положение Работников.

2.2. В Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для защиты интересов Работников.

2.3. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- соблюдать нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров Работников;

- создавать условия для профессионального роста Работников;

- включать представителей Профкома в постоянно действующие органы социального партнерства, в состав аттестационной комиссии для аттестации научно-педагогических работников Университета;

- учитывать мнение и рассматривать представления Профкома по социально-экономическим и трудовым вопросам, обеспечивать безопасность и условия труда Работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Университетом, а также для обеспечения достойного уровня жизни научно-педагогических и других Работников.

2.4. Работники Университета обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами Университета;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Университета, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Университета и других Работников, содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;

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

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

2.5. Профком обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Университета, в том числе в части оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией;

- защищать интересы Работников при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и настоящего коллективного договора;

- оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в Университете;

- способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Университета;

- участвовать в работе комиссий по распределению фондов стимулирования, тарификации, охране труда и других;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Университете.

3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Университета.

3.2. Гарантии, предоставляемые Профкомом из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Уставом и локальными нормативными актами Университета, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего (трудового) распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно выплачивать заработную плату в установленном размере, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Администрация и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, другой – у работника.

4.5. Трудовой договор с работниками Университета заключается, как правило, на неопределенный срок.

4.6. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных

федеральным законодательством.

4.7. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав (далее - ППС) и научные работники) в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса РФ. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников.

4.8. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом Университета.

4.9. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава, Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников и иных локальных нормативных актов Университета.

4.10. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых

(должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев.

4.11. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

4.11.1. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

4.11.2. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев предусмотренных законами Российской Федерации.

4.11.3. При неудовлетворительном результате администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и работодателем в письменной форме.

4.13. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.14. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым Профессиональным стандартом "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н) и квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических 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 работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.15. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия администрация обязана предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

4.16. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата Работников решаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.17. При принятии решений о высвобождении Работников в связи с ликвидацией подразделений, сокращением численности или штата Работников Работодатель, руководствуется нормами ТК РФ (ст. 178, 179 и 180 ТК РФ).

4.18. Не допускается увольнение по указанным основаниям:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющимися единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.19. При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, Работодатель учитывает преимущественное право

оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ (ст. 179), преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

4.20. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

4.21. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата Работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными и сезонными Работниками. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.22. При проведении аттестации Работника, которая может послужить основанием для его увольнения ввиду недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии включается член Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.23. Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется Ученым советом Университета.

4.24. Работодатель оказывает меры социальной поддержки высвобождаемым при сокращении численности или штата Работникам Финансового университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Университета и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.3. Месячная заработная плата работника (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.4. Работодатель с участием Профкома:

5.4.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Университета.

5.4.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников Университета регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

- 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;

- 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;

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- 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 Правительством РФ;

- определения размеров выплат компенсационного 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 год;

- 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.

5.5. Доплаты за выполнение особо сложных, дополнительных работ и обязанностей устанавливаются на срок осуществления работ (обязанностей).

5.6. Оплата труда за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми, опасными и вредными, особо тяжелыми, особо опасными и особо вредными условиями труда) устанавливается в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации или локальными актами университета.

Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения Профкома, трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях поощрения работников по итогам работы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также за счет внебюджетных средств.

5.9. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

5.10. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Университет может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением об оплате труда.

5.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня представления, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.12. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст.136 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.13. Заработная плата работников перечисляется Работодателем на указанный каждым работником в письменном заявлении счет в банке в сроки, установленные п. 5.12. настоящего коллективного договора. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника.

5.14. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется настоящим договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудового договора, должностными инструкциями работников, а также иными локальными нормативными актами Университета.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

6.4. Средняя норма учебной нагрузки на преподавателя университета не может быть более нормы, установленной законодательством. Учебная нагрузка для педагогических работников университета устанавливается в размере до 900 часов в учебном году.

6.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны по взаимному согласию сторон.

6.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников университета. В эти периоды педагогический работник, в соответствии с утвержденным графиком, выполняет педагогическую работу (в том числе методическую и организационную), связанную с реализацией образовательной программы; предусмотренную должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной

нагрузки), определенной ему до начала каникул, и ежедневной продолжительности рабочего времени, необходимого для выполнения работ.

Оплата труда педагогических работников Университета, за время работы в период зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора университета с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.9. По соглашению между работником и администрацией при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, ненормированный рабочий день, сменная работа, суммированный учет рабочего времени, а также режим гибкого рабочего времени.

6.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению ректора Университета только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению работника и работодателя денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного

отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой удобный для работника срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.11. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Оплата отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае предоставления работнику отпуска с последующим увольнением.

6.12. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления непрерывного отпуска работникам, работающим в приемных комиссиях, в летних лагерях, во время летней практики.

6.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен:

- при временной нетрудоспособности работника.

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

6.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные)

обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 1).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.17. Работники университета при предоставлении документов имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям:

- собственной свадьбы – до 3 дней,
- свадьбы детей – 3 дня,
- смерти близких родственников – до 3 дней.

6.18. Педагогические работники Университета имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимается ректором по рекомендации Ученого совета университета.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Администрация:

- принимает меры по выполнению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов Университета.

- анализирует кадровый состав Университета, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования, определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд университета.

- принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества кадрового потенциала Университета, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

- на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника осуществляет планирование повышения квалификации работников, проводимого путем обучения на курсах, участия в семинарах и иных формах. При этом работнику предоставляются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии и компенсации.

- повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

- организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников университета на руководящие должности.

- не позднее чем за 2 месяца представляет в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников.

- информирует профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Университета, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.2. Администрация обязуется:

- по возможности принимать меры по сохранению количества рабочих мест;

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в университете, источников их финансирования;

- своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Университета.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников в количестве:

 - 20 и более человек в течение 30 дней;

 - 60 и более человек в течение 60 дней;

 - 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

- создавать условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

8.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Университет самостоятельно определяет направления использования средств, полученных из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

8.2. Работодатель:

осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе Университета за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности; ежегодно предоставляет для преподавателей и сотрудников 20 курсовок на один учебный год в санаторий-профилакторий Университета с оплатой работником 20% от стоимости курсовки;

предусматривает перечисление Профкому денежных средств для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы;

выделяет дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае получения ими профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья (травм, увечий), связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются подтвержденные документально расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере фактических расходов по нормам, установленным законодательством.

За весь период нахождения работника в служебной командировке оплата труда производится по среднедневному заработку за текущий месяц.

8.4. Работникам, направленным на обучение университетом в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию,

университет предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.2. Администрация Университета обязуется:

9.2.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

9.2.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

9.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность 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 и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 5 декабря 2017 г. № 362-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов».

9.2.4. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами трудового распорядка, установленными Работодателем.

9.2.5. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

9.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

9.2.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда»

9.2.8. Проводить инструктажи по охране труда для поступающих на работу, организовать обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

9.2.9. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.2.10. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

9.2.11. В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение.

9.2.12. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

9.2.13. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

9.2.14. Осуществлять за счет средств университета обучение руководителей структурных подразделений, обучение и проводить занятия работников по вопросам охраны труда.

9.2.15. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

9.2.16. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

9.2.17. Привлекать представителей Профсоюзной организации к работе комиссии по проверке готовности аудиторного фонда Работодателя к началу учебного года.

9.2.18. Обеспечить выплату 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 коллективным договором.

9.3. Профсоюзная организация:

осуществляет функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

организует проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

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

обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профкома, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

9.4. Стороны совместно:

разрабатывают соглашение по охране труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в университете, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

9.5. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением Трудового кодекса, правил по охране труда и технике безопасности в Университете вправе:

- посещать и осматривать структурные подразделения и рабочие места;
- проверять работу всех точек торговли и общественного питания, других коммунально-бытовых предприятий (структур), обслуживающих работников КалмГУ.

9.6. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза, назначенные профкомом, вправе требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Руководители структурных

подразделений Университета обязуются незамедлительно прекращать выполнение работы и учебный процесс по требованию уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза.

9.7. Стороны договорились, что Администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травматизма в обязательном включением представителей профкома.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом действующего Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, устава университета, настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязуются:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2. Предоставлять Профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, бесплатно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям профкома в посещении структурных подразделений университета, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять Профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета

университета на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании внутренних информационных систем для широкого информирования работников и обучающихся о деятельности Профсоюза по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Стороны согласились, что членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению.

10.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз 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 Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором.

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

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений коллективного договора.

10.7. Администрация принимает необходимые меры по недопущению

вмешательства своих представителей в практическую деятельность профкома, затрудняющего осуществление им своих уставных задач.

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН




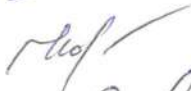




Стороны договорились, что:

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

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

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Согласовано:

Проректор по НСР		Бадмаева К.Е.
Проректор по АХРС		Батырева Э.Б.
Проректор по ВРОВ		Лапушко Д.Ф.
Проректор по ЭИ		Мантаева Э.И.
Проректор по УР		Натырова Б.А.
Начальник ОПКО		Джимбиев А.В.
Начальник ФЭО		Мацеков О.Б.
Главный бухгалтер		Сидорова С.Г.
Управляющий делами		Эргюева З.О.

Приложение № 1
к коллективному договору
ФГБОУ ВО «КалмГУ»
на 2018-2020 гг.

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников ФГБОУ ВПО «КалмГУ»



А.И. Конушев

Ректор ФГБОУ ВО



«Калмыцкий государственный
Университет имени Б.Б.Городовикова»

Б.К. Салаев

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем

№	Наименование должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Проректор по воспитательной работе и организационным вопросам	10
2.	Проректор по административно-хозяйственной работе и строительству	10
3.	Управляющий делами	10
4.	Главный бухгалтер	10

Согласовано:

Управляющий делами

Начальник ФЭО

Главный бухгалтер

Начальник ОПКО

З.О. Эргюева

О.Б. Мацеков

С.Г. Сидорова

А.В. Джимбиев

Соглашение по охране труда
ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. В.В. Городовикова»
на 2018 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	Рабочее место	763	641,0	До 31 декабря 2018г.	Проректор по административно-хозяйственной работе и строительству, Начальник отдела охраны труда, промышленной безопасности и гражданской обороны	763	495
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	Чел.	1109	66,3	постоянно	Руководители структурных подразделений	1109	639
3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или	Чел.	84	196,0	Раз в год До 31 декабря 2018г	Руководители структурных подразделений	84	56

10	Создание благоприятных условий труда сотрудников университета (проведение ремонтных работ)	Здания	31	19 132,0	До 31 декабря 2018 г.	Начальник отдела охраны труда, промышленной безопасности и гражданской обороны Начальник Управления эксплуатации объектов	1109	639
	Итого			31 834,8				



Б.К. Салаев
 Б.К. Салаев
 2018 г.



Председатель Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВПО «КалмГУ»:
 И.И. Конушев
 2018 г.

Профсоюз работников
национального образования и науки РФ
первичная профсоюзная организация
преподавателей и сотрудников
ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный
университет»

Продумано и пронумеровано на 31 листах

Президент первичной профсоюзной
организации преподавателей и сотрудников
М.И. / / г.

