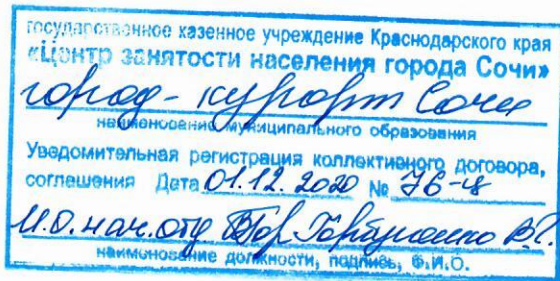




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

СОЧИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



Принят на конференции работников  
и обучающихся ФГБОУ ВО «СГУ»  
30 ноября 2020 г. (протокол № 1)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СОЧИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

на 2021-2023 годы

От Работодателя:

Ректор  
ФГБОУ ВО «Сочинский  
государственный университет»

От Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников и обучающихся СГУ



*Г.М. Романова* Г.М. Романова

*30 ноября* 2020 г.



*О.Ю. Воробьева* О.Ю. Воробьева

*30 ноября* 2020 г.

Сочи 2020

Версия: 1.0.

Изменение №

Дата

Центральный Совет  
Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской Федерации

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Зарегистрирован № *02-1194/29-55-1194* КД

от *21* *января* 2021 г.

119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42  
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectrnet.ru



## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Стороны Коллективного договора	4
3. Предмет Коллективного договора	4
4. Сфера действия договора	6
5. Срок действия договора	6
6. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
7. Рабочее время и время отдыха	10
8. Оплата и нормирование труда	16
9. Социальные гарантии и льготы	18
10. Социальная защита молодежи	20
11. Охрана труда и здоровья	21
12. Гарантии профсоюзной деятельности	24
13. Обязательства профсоюзного комитета	28
14. Контроль выполнения Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора	28
15. Заключительные положения	29
Приложение № 1. Перечень должностей и профессий, которым полагаются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (календарных дней)	30



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017), Уставом СГУ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее - Университет) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Университета, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Университета, согласование с профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся обеспечения деятельности работников Университета.

1.3.2. Работники Университета (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.3.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Университета, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Университета.

1.5. Коллективный договор принимается Конференцией работников и обучающихся Университета в установленном порядке.

1.6. Подписанный сторонами Коллективный договор, а также приложения к нему и протоколы разногласий в семидневный срок направляются в государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» для уведомительной регистрации.



## 2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице ректора Университета (далее по тексту - Работодатель);
- Работники Университета в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации работников и обучающихся СГУ (далее по тексту – Профсоюзный комитет, Профком).

2.2. Взаимные обязательства сторон Коллективного договора:

2.2.1. Работодатель:

признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает профсоюзный комитет к участию в управлении Университетом в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности Университета;

незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников Университета о поступлении в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом.

2.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации и проведения забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

2.3. Стороны обязуются сотрудничать в рамках трудового законодательства по всем вопросам, касающимся их деятельности, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

2.4. Профком поддерживает деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Университета, по укреплению производственной и учебной дисциплины.

## 3. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. 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.

3.2. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

3.3. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.



3.4. Работники участвуют в управлении Университетом. Профком в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления Университетом с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

3.5. Локальные нормативные акты Университета, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. Работодатель обязуется:

- обеспечивать необходимые условия для нормального функционирования трудового коллектива: наличие нормативных площадей, оборудования, материалов и т.д.;
- совершенствовать систему оплаты труда, поощрять эффективный труд, оказывать моральную и материальную поддержку инициативе и рационализаторской деятельности трудового коллектива;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам 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;
- 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;
- оказывать поддержку профкому в организации и проведении культурной и оздоровительной работы с сотрудниками Университета и, по возможности, членами их семей.

3.7. Работники Университета обязуются:

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные акты Университета.
- соблюдать требования охраны труда и противопожарной безопасности;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- 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;
- участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в Университете, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета;
- соблюдать (выполнять) рекомендации Роспотребнадзора, направленные на предупреждение распространения в Университете инфекционных заболеваний, которые могут привести к прекращению функционирования Университета.

3.8. Профком обязуется:



- 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;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и настоящего Коллективного договора;
- защищать интересы работников при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем;
- направлять до 10% средств бюджета профсоюза на оказание материальной помощи работникам, состоящим на профсоюзном учете.

#### **4. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

4.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета, включая сотрудников филиала и иных обособленных структурных подразделений.

4.2. Все условия Коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателя и работников Университета.

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

4.4. Гарантии, предоставляемые профкомом из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

#### **5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

5.1. Коллективный договор заключен на срок три года.

5.2. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2021 г. и действует до 31 декабря 2023 г.

5.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

#### **6. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

6.1. Стороны договорились, что:

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

6.1.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.3. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Университета, по согласованию с профсоюзным комитетом.



6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передается работнику, другой хранится у работодателя.

6.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

6.2.3. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

6.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

6.2.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

6.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

6.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

6.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

6.2.9. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения в случае сокращения численности или штата работников:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации структурных подразделений,



Работодатель не менее двух раз в этот период под роспись представляет Работнику список вакантных должностей университета (при их наличии) для перевода на другую работу.

6.2.10. Уведомление профсоюзного комитета в соответствии с частью первой ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2.11. Предоставить высвобождаемым при сокращении численности или штата работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации. При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет;
- отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;
- до выхода на пенсию которых остается 2 года;
- проработавшие в организации свыше 20 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- супруг(а) которого имеет статус безработного;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.13. При необходимости сокращения рабочих мест в структурном подразделении использовать в указанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- ограничение (вплоть до запрета) совмещения профессий и внутреннего совместительства;
- предложение высвобождаемым работникам вакантных мест (при наличии соответствующей квалификации);
- при угрозе массового увольнения применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, неполной рабочей нагрузки) и другие меры в соответствии с законодательством РФ.

6.2.14. При необходимости увеличения численного состава работников обеспечить приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно и качественно выполнявших свои обязанности (в течение 6 месяцев с момента увольнения).

6.2.15. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) при сокращении численности и(или) штата работников предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ);





б) с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 93 ТК РФ);

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации профсоюза (п.3 ст.82 ТК РФ).

6.2.16. Увольнение ППС и педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года (за исключением случаев перевода студентов из обособленного структурного подразделения в Университет или другие обособленные структурные подразделения Университета).

6.2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии с утвержденным планом повышения квалификации работников Университета (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.2.21. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников в приобретении другой специальности (профессии).

6.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть третья статьи 81 ТК РФ).

6.2.24. Профсоюзный комитет обязуется:



- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете.
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2. Для ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, научных работников Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.4. Объем преподавательской работы для ППС на ставку не может превышать 900 часов в учебном году, для педагогических работников колледжа – 720 часов в учебном году.

Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда.

7.5. Периоды времени, в течение которых функционирует Университет, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в Университете иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Университета, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Университете не требуется.

Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, заседаний кафедры, совещаний, педсоветов, проведения запланированных мероприятий и в других случаях, определенных индивидуальным планом.

7.6. Руководитель структурного подразделения (декан, заведующий кафедрой, директор колледжа, директор филиала) должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.



7.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, как правило, устанавливается работодателем при условии, если педагогические работники, для которых Университет является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

7.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Университета, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп, отсутствием набора на первый курс), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

7.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 7.8. настоящего раздела.

7.10. Высвобождающиеся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее одной ставки и данная работа является основной.

7.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.13. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Университета может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

7.14. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных практик, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

7.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.



7.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.17. Работодатель имеет право, при необходимости, эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в Приложении № 1 (Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день) к Коллективному договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

7.19. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается:

- на один час для всех работников;
- на 2 часа для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста.

7.20. По личному заявлению рабочее время сокращается на один час в неделю с сохранением заработной платы при установлении режима работы по графику, согласованному с работодателем, и с сохранением права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в полном объеме:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- ветеранам и участникам Великой Отечественной войны (лицам, приравненным к данной группе).

7.21. Привлечение работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

7.22. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.



Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

7.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

7.24. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

7.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123, 372 ТК РФ).

7.26. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся 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 сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.27. Не допускается отзыв работника из:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

7.28. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время имеют следующие работники:

- профессорско-преподавательский состав;
- инвалиды;
- несовершеннолетние (в возрасте до 18 лет);
- одинокие матери (отцы);
- матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- лица, нуждающиеся в лечении, в соответствии с медицинским заключением.

7.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но, как правило, не более трех частей, по согласованию между работником и работодателем, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

7.30. Работающие в Университете супруги, как правило, имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом, если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с работодателем взять в этот период отпуск без сохранения заработной платы.

7.31. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.



7.32. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 1 к Коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

7.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

7.35. Стороны договорились о предоставлении работникам Университета дополнительного оплачиваемого отпуска (оформленного в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ) в следующих случаях:

- бракосочетание Работника или детей Работника – 3 календарных дня;
- отцу в связи рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (родители, дети, супруги) – 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу (1-4 классы) в День знаний - 1 календарный день;
- юбилея работника (50, 60, 65 и далее каждые 5 лет) – 1 календарный день;
- несчастного случая и при наличии других уважительных причин (пожар, переезд и т.д. при наличии документов) - 3 календарных дня.

7.36. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

7.37. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

7.38. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

7.39. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;



- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;  
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

7.40. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам Университета длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

7.41. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Университета. Работник обязан уведомить работодателя и согласовать с ним период предоставления длительного отпуска, как правило, до 1 мая учебного года, предшествующего тому, в котором работник желает воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

7.42. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части. При этом, время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года. Предельное количество частей длительного отпуска - не более трех, минимальная продолжительность одной из частей отпуска - не менее трех месяцев.

7.43. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

7.44. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя не менее чем за 30 календарных дней. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном Коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

7.45. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

7.46. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

7.47. Профсоюзный комитет обязуется:

7.47.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,



соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

7.47.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

7.47.3. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7.47.4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

7.47.5. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## 8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ, Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера и Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Университета. Работодатель обязуется учитывать мнение профкома, требования локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

8.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. В исключительных случаях (на период оформления дебетовой карты и т.п.) заработная плата выплачивается через кассу Университета.

8.3. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число текущего месяца. Зарплата начисляется пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.4. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.5. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать работникам расчетные листки по заработной плате одним из следующих способов:

- расчетный листок выдается на бумажном носителе в управлении бухгалтерского учета Университета;

- при наличии соответствующего заявления работника расчетный листок в электронно-графическом виде направляется работником управления бухгалтерского учета на электронную почту работника.

Получение расчетного листка в управлении бухгалтерского учета Университета осуществляется работником лично.

8.6. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

По всем видам платежей из заработной платы работника не может удерживаться более 50% начисленной месячной заработной платы.

При удержании алиментов по исполнительным листам не может удерживаться более 70% начисленной месячной заработной платы.

8.7. Заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (оклад), ставку заработной платы;





- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера.

8.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом, он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы за работником сохраняется средний заработок.

8.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

8.11. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере оплаты труда данного работника в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

8.12. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2-х месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате по сокращенной должности (ставке). При переводе работника, нуждающегося (в соответствии с медицинским заключением) в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Университете за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2-х месяцев со дня перевода.

8.13. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Университета, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата. Если работник направляется для повышения квалификации (переподготовки) в другую местность, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.14. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, успешно совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего или среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.15. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.16. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.



8.17. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

8.18. Для решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах, повышения уровня материальной заинтересованности работников в результатах труда (установление выплат к заработной плате, разовых выплат) отдельным категориям работников и отдельным работникам устанавливать доплаты:

- за классность водителям гаража;
- за материальную ответственность;
- за наличие почетного звания и награжденным нагрудным знаком.

8.19. Профком обязуется:

8.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, Коллективного договора в части оплаты труда работников.

8.19.2. Прилагать совместно с работодателем усилия по регулированию вопросов оплаты труда с учетом 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 70%.

8.19.3. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Университета, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

8.19.4. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, а при необходимости, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

8.19.5. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

8.19.6. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого работодателем без учета мотивированного мнения Профкома.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

В сфере предоставления социальных гарантий работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.5. Максимально обеспечивать работающих и, по возможности, членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого спортивные помещения и спортплощадки, укреплять их материальную базу.



Внедрять в повседневную жизнь Работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать, по возможности, комнаты психологической разгрузки.

9.6. Оказывать материальную помощь работникам с основным местом работы:

а) в связи с рождением ребенка – в размере не менее 5000 руб.;

б) в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) в размере не менее 15000 руб.;

в) в связи с лечением работника, (при наличии документов, предусмотренных Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «СГУ») – в размере не более 15000 руб.;

г) в связи с юбилеем работника, проработавшего в штате Университета на постоянной основе с общим стажем работы не менее 5 лет (50, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет) – в размере не менее 5000 руб.;

д) при прекращении трудовых отношений с Университетом в связи с выходом на пенсию:  
- при стаже работы в Университете свыше 20 лет - в размере трех среднемесячных зарплат;  
- при стаже работы в Университете свыше 25 лет - в размере четырех среднемесячных зарплат;

- при стаже работы в Университете свыше 30 лет - в размере пяти среднемесячных зарплат;

е) в связи со смертью работника университета, смерти бывшего работника, вышедшего на пенсию из Университета:

- от работодателя – в размере не менее 15000 руб.,

- от профкома – в размере не менее 1500 руб.

Материальная помощь по основаниям, указанным в пп. а) - в), выплачивается работникам, проработавшим в штате Университета не менее трех лет.

Предельные размеры материальной помощи по основаниям, указанным в пп. а), б), г), е), утверждаются локальными актами Университета.

9.7. Работодатель осуществляет премирование работников Университета, проработавших в штате Университета не менее одного года и имеющих учебную нагрузку, в связи с защитой диссертаций в диссертационных советах в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «СГУ», размещенным на сайте СГУ в разделе «Документы».

9.8. Работодатель, по возможности, отчисляет денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствует:

- организации новогодних праздников для работников и их детей;

- поддержке мероприятий для ветеранов войны и ветеранов Университета (ветеранами Университета признаются лица, непрерывно проработавшие в Университете не менее 20 лет);

- проведению Дней здоровья.

Денежные средства выделяются на основании решения Ученого Совета Университета в соответствии с утвержденной сметой расходов.

9.9. Профком обязуется ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация физкультурно-оздоровительной работы;

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;

- организация культурно-массовых мероприятий.

9.10. Профком организует оздоровительный отдых для членов Профсоюза и их детей в Центре отдыха работников образования «Рассвет» (г. Геленджик) и содействует приобретению путевок в санатории на льготных условиях для членов Профсоюза.



9.11. Работодатель совместно с Профкомом:

- утверждает принципы оказания материальной помощи малообеспеченным работникам и молодым специалистам согласно Положению, регламентирующему порядок предоставления материальной помощи работникам;

- разрабатывает и принимает приказы, касающиеся социальной защищенности работников.

9.12. Работодатель вправе оказать содействие в решении вопросов предоставления материальной и иной помощи одиноким пенсионерам, инвалидам, многодетным семьям, лицам, воспитывающим ребенка без матери (отца), и тяжелобольным работникам, а также в иных случаях по усмотрению работодателя, за счет внебюджетных средств Университета и средств федерального бюджета.

9.13. Совместные мероприятия по созданию условий для отдыха работников, их детей и членов семей проводятся за счет средств Университета, профсоюзного бюджета и средств социального страхования.

9.14. Работодатель создает условия для пользования услугами Центра здоровья, выполняющего оздоровительные функции, для штатных работников университета посредством выделения путевок.

9.15. Стороны договорились совместно организовывать профилактические мероприятия разных уровней (диспансеризация работников, проведение прививок, организация первичной амбулаторной медицинской помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия).

9.16. Профком совместно с Университетом:

- оказывают организационную и материальную помощь в организации туризма;

- выделяют средства на проведение культурно-массовой работы с детьми в период каникул, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий (елок, представлений и др.) для детей, на организацию и проведение выставок детского творчества;

- обеспечивают, исходя из финансовых возможностей, работников и их семей необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

9.17. Университет и Профком на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков, билетов на новогодние елки детям Работников в возрасте до 14 лет включительно.

9.18. Стороны содействуют в получении работниками Университета званий и наград Правительства Российской Федерации, Краснодарского края, г. Сочи и звания «Ветеран труда».

9.19. Стороны проводят совместную работу по организации и финансированию праздничных мероприятий, посвященных празднованию:

- Нового года и Рождества;

- Дня Защитника Отечества;

- Международного женского дня;

- Дня Победы и других праздничных мероприятий в соответствии с ТК РФ.

## 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. В целях более эффективного развития кадрового потенциала вуза, участия молодых специалистов в работе и развитии Университета, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Университете стороны Коллективного договора договорились:

10.1.1. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

10.1.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.



10.1.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

10.1.4. Вести работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

10.1.5. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.1.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

10.1.7. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет.

10.1.8. По возможности и по согласованию с работодателем осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

10.2. Работодатель для поддержки молодых работников и преподавателей обязуется:

10.2.1. Не устанавливать испытательный срок при приеме на работу молодых специалистов, которые впервые устраиваются на работу после того, как получили среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (ст. 70 ТК РФ).

10.2.2. Проводить квотирование рабочих мест для молодежи.

10.2.3. Предусмотреть при проведении конкурса «Лучший преподаватель Университета» номинацию для молодых преподавателей и меры поощрения победителей.

10.2.4. Привлекать молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

10.2.5. Обеспечить реализацию Программы поддержки молодых научно-педагогических работников СГУ на 2020-2023 г.г. (утв. приказом ректора от 03.06.2020 № 448).

## 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

11.1.2. Обеспечить безопасные условия работы и охрану труда работников (ст. 212 ТК РФ) и установить процент не ниже минимального уровня финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ч. 3 ст. 226 ТК РФ).

11.1.3. Обеспечить функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и рекомендациями Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077.

11.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.



11.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работниками Университета не реже одного раза в три года.

11.1.6. Обеспечивать на плановой основе проверку знаний работников Университета по охране труда.

11.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

11.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

11.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

11.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

11.1.11. Обеспечивать определенные законодательством категории работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

11.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) отдельных категорий работников, установленных законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (статья 213 ТК РФ).

11.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

11.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Университете в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

11.1.15. Установить единовременную денежную компенсацию работнику (членам его семьи) за возмещение вреда, причиненного его здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, если несчастный случай в Университете произошел не по вине работника, в случае:

- гибели работника – 5 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- наступления инвалидности – 3 минимальных размера оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – 2 минимальных размера оплаты труда.

11.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

11.1.17. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

11.1.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в



Университете. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.1.19. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

11.1.20. Работодатель обеспечивает наличие оборудованного помещения для приема пищи работников Университета.

11.1.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, Работодатель предоставляет другую работу на время устранения такой опасности, либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

11.2. Работники обязуются:

11.2.1. Соблюдать требования охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной и трудовой дисциплины.

11.2.2. Проходить инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев в Университете.

11.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

11.2.4. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты с учетом рекомендаций Роспотребнадзора.

11.2.5. Немедленно информировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Университете, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

11.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

11.4. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

11.4.1. Обеспечивать проведение совместной работы по охране труда и противопожарной профилактике по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда и пожарной безопасности;

- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности в Университете;

- организация профилактической работы по снижению травматизма в Университете;

- образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда и пожарно-технических комиссий в структурных подразделениях Университета;

- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации;

- организация пропаганды по охране труда и пожарной безопасности.

11.4.2. Совместно осуществлять административно-общественный контроль (трехступенчатый) за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.



## 12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации в лице профкома строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего Коллективного договора.

12.2. Профком выступает представительным органом трудового коллектива, осуществляющим общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Устава Университета, Коллективного договора.

12.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации Университета при возникновении разногласий с работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и действии Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников Университета.

12.4. Работодатель обязуется:

12.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Университета, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

12.4.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

12.4.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.

12.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

12.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещение, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

12.4.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

12.4.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.





12.4.10. Обеспечить по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Университете (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Университета, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений ректором Университета по вопросам, предусмотренным пунктом 12.5. настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

12.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Университета (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).



12.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению ведомственными наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

12.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

12.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Университета (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.11. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Университета;
- несоответствие Работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;



– совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

– совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

– повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим Работником устава образовательного учреждения;

– применение, в том числе однократное, педагогическим Работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

12.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, 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 ТК РФ.

12.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 14 статьи 374 ТК РФ).

12.14. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а председатель Профкома и его заместитель – комитета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза работников образования и науки РФ.

12.15. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением Работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя первичной профсоюзной организации - с согласия комитета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза работников образования и науки РФ.

12.16. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

12.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Университета по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

12.18. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Университета и принимает во внимание при поощрении работников, при аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

12.19. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профкома, затрудняющую осуществление Профкомом своих уставных задач.



### **13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

13. Профсоюзный комитет обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Университете.

13.5. Представлять и защищать трудовые права работников Университета в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

13.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Университета, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

13.8. Принимать участие в аттестации работников Университета на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Университета.

13.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

13.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

13.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Университета.

13.12. Содействовать оздоровлению детей работников Университета.

13.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Университета.

### **14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

14.1. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Университета.

14.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

14.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора на условиях, определенных сторонами.



## 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

15.2. На основании решения Конференции работников и обучающихся Университета стороны утверждают представителей от Работников в комиссию по трудовым спорам.

15.3. О ходе выполнения условий Коллективного договора ректор Университета и председатель Профкома докладывают на Конференции работников и обучающихся Университета или на заседании Ученого совета Университета не реже чем один раз в год.

15.4. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Коллективного договора в случае, если они противоречат нормам законодательства Российской Федерации или изменившимся условиям финансирования Университета.

15.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия принимаются на совместном заседании Ученого совета Университета и Профкома.

В случае недостижения согласия сторонами по предлагаемым изменениям и дополнениям в Коллективный договор, изменения и дополнения принимаются Конференцией работников и обучающихся Университета.

15.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

15.7. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

15.8. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

15.9. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

15.10. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на работников Университета, работающих в филиалах Университета.

15.11. В месячный срок после заключения настоящего Коллективного договора Работодатель доводит его содержание до сведения всех Работников Университета, а также всех вновь принимаемых на работу Работников. Профком обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

15.12. Работодатель и работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством Российской Федерации.



**Перечень  
должностей и профессий, которым полагаются дополнительные отпуска  
за ненормированный рабочий день  
(календарных дней)**

Проректоры по воспитательной и социальной работе, административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, начальники управлений - 20

Начальники, заведующие, директора, руководители структурных подразделений (отделов, служб, центров, секторов), их заместители, заместители главного бухгалтера, помощники (ректора, проректора), советник при ректорате, заместители директора филиала - 14

Экономисты и бухгалтеры всех категорий, специалисты всех наименований и категорий, инженеры всех категорий, юрисконсульты всех категорий, переводчики всех категорий, психологи всех категорий, техники всех категорий, старшие диспетчеры факультета, диспетчеры факультета - 8

Документоведы всех категорий, секретари-администраторы, секретари-машинистки, секретари отделений, заведующие архивами – 8

Редакторы, технические редакторы, художественные редакторы, научные редакторы, корректоры – 8

Библиотекари всех категорий, библиографы всех категорий - 4

Водители гаража, старшие диспетчеры – 8

Заведующие складами, заведующие лабораториями – 8