

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 11 декабря 2020 года
по 11 декабря 2023 года

государственного образовательного
учреждения высшего образования
Московской области
«Государственный социально-
гуманитарный университет»

Принят на конференции работников и обучающихся
от 11 декабря 2020 года

г. Коломна – 2020 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в государственном образовательном учреждении высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет» (далее - Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, уставом государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет».

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель – государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет» в лице ректора Леоновой Жанны Константиновны;

- Работники государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет» в лице председателя первичной профсоюзной организации Университета Самойленко Марины Николаевны.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Университета, дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников Университета, уполномоченным представлять их интересы в области оплаты труда, безопасных условий труда, по вопросам рабочего времени, решения социальных вопросов и по другим направлениям Коллективного договора.

Первичная профсоюзная организация обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а так же работников Университета, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но перечисляющих ежемесячно на его счет

денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

1.7. В период действия Коллективного договора первичная профсоюзная организация не выступает организатором забастовок при выполнении Работодателем условий настоящего Коллективного договора и оказывает работодателю и работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В случае если положения настоящего Коллективного договора будут ухудшать положения работников по сравнению с Отраслевым соглашением, то будут применяться положения Отраслевого соглашения.

1.8. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Работники Университета в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом Университета, Правилами внутреннего распорядка, планами работы, приказами по Университету, трудовым договором, утвержденными должностными инструкциями и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка Университета, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

2.5. Срочный трудовой договор заключается с проректорами и директорами филиалов, срок трудового договора не может превышать срок полномочий ректора.

По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, работающими в Университете по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту.

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

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

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Порядок избрания на указанные должности определяется Уставом и локальными нормативными актами Университета.

Трудовые договоры с иными педагогическими работниками заключаются на неопределенный срок.

Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.8. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 (три) календарных дня до предполагаемого увольнения.

При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за четыре месяца.

К массовому увольнению работников относится:

- а) ликвидация Университета;

б) сокращение численности или штата работников Университета в количестве:

- 10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;
- 20% - в течение 60 календарных дней;
- 30% - в течение 90 календарных дней.

2.9. Не допускается экономически и социально необоснованное сокращение рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации Университета.

2.10. Стороны Коллективного договора договорились, что при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (независимо от вида пенсии) осталось менее трех лет.

2.11. Работодатель оказывает меры социальной поддержки высвобождаемым при сокращении численности или штата работникам Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

2.13. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

2.14. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников Университета, трудовым договором и иными локальными нормативными актами.

3.2. Изменения в Положение об оплате труда вносятся по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждую половину месяца в сроки, определенные в правилах внутреннего распорядка и положении об оплате труда.

3.4. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со

ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.6. Работодатель обязан производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников согласно Положению об оплате труда работников Университета.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Трудовой распорядок в Университете определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору).

4.2. В Университете применяется следующая продолжительность рабочей недели: для научно – педагогических и иных педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, для учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для учебно-вспомогательного и административного персонала составляет 8 часов в день.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего распорядка Университета и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или приказом ректора Университета, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Университета.

4.5. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работником к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Привлечение отдельных работников к сверхурочной работе без их письменного согласия не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих выплат. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее 15 декабря года, предшествующего году в котором предоставляется отпуск.

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

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск для научно-педагогических и иных педагогических работников предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

4.10. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

4.11. С согласия работника в исключительных случаях допускается его отзыв из отпуска.

4.12. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что при наличии средств экономии фонда заработной платы Университета, работник имеет право на получение оплачиваемого краткосрочного отпуска последующим основаниям:

- бракосочетание работника- 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга- 3 календарных дня;
- призыв на военную службу детей работника – 1 день.
- в иных случаях по согласованию с Работодателем.

4.13. Работники, замещающие должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должности

руководителей образовательных организаций, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Университета и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Разделение отпуска на части не допускается. Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в период нахождения в длительном отпуске.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы.

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.

Педагогическим работникам, работающим на условии внешнего совместительства, длительный отпуск не предоставляется.

Длительный отпуск ректору Университета предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

5.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение

определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

5.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

5.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.6. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами необходимые для заключения трудового договора документы, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо

получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

5.7. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5.8. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

5.9. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

5.10. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

5.11. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.12. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.13. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными

документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.14. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

5.15. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.16. Локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

5.17. Локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения

им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

5.18. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.19. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.20. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.21. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.22. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с

выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

5.23. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

5.24. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.25. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

5.26. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен приказом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого приказа.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации для дистанционного работника.

5.27. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя.

6. Охрана труда

6.1. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников Стороны строят свою работу в соответствии с Положением о системе управления охраной труда (далее - СУОТ).

Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях университета и его филиалов.

Требования СУОТ обязательны для всех работников и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях университета и его филиалов.

6.2. Работодатель обязан создать с учетом мнения первичной профсоюзной организации комиссию (комитет) по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется разработать и согласовать с первичной профсоюзной организацией инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

6.4. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5. В целях активизации профилактической работы по охране труда обязать руководителей структурных подразделений организовать работу уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их необходимыми условиями и гарантиями деятельности.

6.6. Работодатель обязан осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда, технике безопасности, санитарного состояния помещений, коридоров и других мест общественного пользования.

6.7. Применять для активизации работы уполномоченных по охране труда лиц материальные и моральные виды поощрений.

6.8. Предоставить работнику право отказаться от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья при условии обязательного уведомления об отказе его непосредственного руководителя или председателя первичной профсоюзной организации.

6.9. Работодатель обязуется соблюдать законодательство Российской Федерации, регулирующее труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

6.10. В случае приостановления работы по требованию государственного надзора и контроля в связи с необеспечением безопасных условий труда, сохранять за работником на период приостановления место работы (должность) и среднюю заработную плату.

6.11. Проводить периодические медицинских осмотры (обследования) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также прохождения работниками гигиенической аттестации и оплаты бланков личных медицинских книжек установленного образца, а также оплаты (возмещения) расходов проведения предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований) работников.

6.12. Обеспечивать температурный режим в помещениях кафедр, отделов, учебных аудиториях, согласно гигиеническим требованиям температурного режима. При понижении температуры ниже нормы и при повышении выше нормы работодатель по представлению первичной профсоюзной организации может переводить работников на сокращенный рабочий день, с сохранением средней заработной платы, а также отменять проведение занятий в аудиториях, где тепловой режим или освещенность не соответствует норме.

6.13. Обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.14. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии законодательством РФ.

6.15. Обеспечивать укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, оснащения оборудованием, а также дополнительного профессионального образования штатного персонала.

6.16. Осуществлять капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.

6.17. Обеспечивать пожарную безопасность в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Московской области.

6.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.19. Ежегодно обеспечивать финансирование совместно разработанных программ по организации профилактической работы по охране труда работников.

7. Социальное страхование, гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и с этой целью создать комиссию по социальному страхованию из представителей работодателя и членов первичной профсоюзной организации.

7.2. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, осуществляет контроль за правильной выплатой пособий по социальному страхованию. К компетенции комиссии относятся следующие вопросы:

- оздоровление работников и членов их семей;
- осуществление контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию;
- распределение средств социального страхования, остающихся в Университете;
- определение количества путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников.

7.3. Размер средств от приносящей доход деятельности, выделяемых на социальные нужды работников, ежегодно утверждается Ученым советом Университета, с учетом предложений Первичной профсоюзной организации.

7.4. Педагогические работники, проработавшие в Университете длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, положительно зарекомендовавшие себя за время осуществления своей трудовой деятельности поощряются единовременной выплатой в размере, определяемом ректором Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией Университета, из средств экономии фонда оплаты труда.

7.5. Работодатель имеет право оказывать работникам или членам их семей (в зависимости от их материального положения) единовременную материальную помощь:

- при рождении ребенка в размере не менее 50% от среднемесячного заработка;
- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника;
- необходимости дорогостоящего лечения работника или несовершеннолетних членов семьи.

7.6. Работодатель при наличии финансовых средств вправе премировать работников в связи с юбилейными датами: 50 лет и далее через каждые пять лет.

7.7. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем организует и проводит спортивно-оздоровительные мероприятия.

7.8. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем организует и проводит культурно-массовые мероприятия.

7.9. В целях материальной поддержки научно- педагогических и иных педагогических работников и руководителя Университета, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации Университета;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной научно - педагогическим работникам и иным педагогическим работникам и руководителю Университета, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

- "Народный учитель",
 - "Заслуженный учитель",
 - "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
 - "Заслуженный учитель Российской Федерации",
 - "Народный учитель Российской Федерации",
 - "Заслуженный работник образования Московской области";
- имеющих следующие отраслевые награды:
- «Отличник просвещения СССР»
 - «Отличник народного образования»
 - «Отличник профтехобразования»
 - «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
 - «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
 - полученные до 13.01.99 года и медаль Ушинского,
 - «Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»
«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»
«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»

«За милосердие и благотворительность»

«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.99 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.11. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- предоставлять работникам из числа членов первичной профсоюзной организации и работникам, не являющимся членами первичной профсоюзной организации, уполномочившим и уплачивающим денежные средства в размере 1 процента из заработной платы путевки в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, базы отдыха по льготной стоимости;

- информировать работников об имеющихся возможностях по оздоровлению работников, об имеющихся путевках на все виды лечения и отдыха;

- направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

7.12. В связи с внедрением профессиональных стандартов необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

7.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий

день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.14. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.15. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

8.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Университета.

8.2. Порядок работы комиссии по трудовым спорам Университета, порядок рассмотрения комиссией индивидуальных трудовых споров, особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников Университета, регулируется законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

8.3. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников, первичной профсоюзной организации и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

8.4. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются ректором Университета. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются конференцией работников или делегируются первичной профсоюзной организацией с последующим утверждением на конференции работников.

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

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

8.7. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым законодательством Российской Федерации установлен другой порядок их рассмотрения.

9. Гарантии, права и льготы для выборного органа первичной профсоюзной организации

9.1. Права выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Отраслевым соглашением.

9.2. Контроль за выполнением обязательств и мероприятий по Коллективному договору осуществляют работодатель и первичная профсоюзная организация.

9.3. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, по их личному заявлению, осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Первичной профсоюзной организации с расчетного счета Университета с выдачей средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями.

Заявления работников о перечислении на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

9.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- распределение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда работников.

9.5. Первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование предоставляются оборудованное отдельным телефоном помещение в Университете, а также другие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

9.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с п.2,3,5 ст. 81 ТК

Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, членами которой они являются, а председатель (его заместитель) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Первичная профсоюзная организация вносит работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) первичной профсоюзной организации и предоставлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению.

9.8. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ);

- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон);

- согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

9.9. Члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые первичными профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

9.10. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия первичной профсоюзной организации. Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

9.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников.

10. Заключение

10.1. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон, в порядке, предусмотренном для его заключения.

10.2. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

10.3. Текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, определенных в Коллективном договоре.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета и его реорганизации.

10.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Московской области.

10.6. Раздел 5 настоящего Коллективного договора подлежит применению с 01 января 2021 года.

Ректор государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет»



К.К. Леонова

«

Председатель первичной профсоюзной организации государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет»



М.И. Самойленко

« 11 »