

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Горно-Алтайский государственный университет»**

Коллективный договор
между администрацией и работниками
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Горно-Алтайский государственный университет»
на период с 02 ноября 2021года по 02 ноября 2024 года.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в отделе экономики и трудовых отношений администрации
города Горно-Алтайска
*место для штампа, подтверждающего уведомительную
регистрацию*

От работодателя:

Администрация федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования «Горно-
Алтайский государственный
университет»

И.о. ректора

_____ В.О. Недельский
«___» _____ 2021 г.

От работников:

Республиканская профсоюзная
организация высшей школы

Председатель

_____ А.В. Козлов
«___» _____ 2021 г.

г. Горно-Алтайск, 2021 г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор, КД) заключен между работодателем - федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет» (далее по тексту - Работодатель или Университет) в лице и.о. ректора Виталия Олеговича Недельского, действующего на основании Устава, и работниками в лице председателя Республиканской профсоюзной организации высшей школы Александра Васильевича Козлова, (далее по тексту – Профсоюз), действующего на основании Устава.

1.2 Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по регулированию социально-трудовых отношений в целях большей по сравнению с действующим законодательством защиты прав и законных интересов работников Университета на основе согласования интересов сторон.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - ТК РФ) от 30.12.01 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91 г. № 1032-1, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ 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.

1.4 Положения Договора распространяются на всех работников Университета, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в Профсоюзе, за исключением пунктов, относящихся только к членам Профсоюза.

1.5. Профсоюзный комитет Университета (далее по тексту – Профком), являясь руководящим органом первичной профсоюзной организации в период между конференциями, является полномочным представительным органом работников Университета, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, выполнении и прекращении Договора. Профком строит отношения с Работодателем на основе социального партнерства. При возникновении коллективных трудовых споров Профком выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования путем переговоров. Наличие в Университете других представительных органов работников не может использоваться для воспрепятствования деятельности первичной профсоюзной организации, в том числе связанной с выполнением Договора.

1.6 Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком для получения мнения Профкома в установленный законодательством срок. В случаях, прямо указанных в Договоре, Работодатель в таком же порядке осуществляет процедуру учета мнения Профкома по проектам индивидуальных правовых актов. По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

1.7 Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений в Университете и в месячный срок сообщать Профкому свой мотивированный ответ.

1.8 Работодатель в случае необходимости информирует Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.9 В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Университета по сравнению с условиями Договора, действуют новые нормы законодательства России без внесения изменений в Договор.

1.10 Договор устанавливает социально-экономические гарантии работников. С учетом экономических возможностей Университет может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и положениями Договора.

1.11 Договор вступает в силу с ноября 2021 года, действует в течение 3 лет, соответственно - до ноября 2024 года. Договор может быть продлен на срок до трех лет. В течение трех месяцев до окончания установленного срока действия договора любая из Сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о продлении действия Договора на новый срок, либо о начале переговоров по заключению нового Договора. Если по истечении срока действия Договора ни одна из Сторон не настаивает на его пересмотре, то действие его автоматически пролонгируется на следующие три года.

1.12 Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны регулярно отчитываются о его соблюдении на конференции работников Университета.

1.13 Изменения и дополнения к Коллективному договору не могут приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГАГУ.

1.14 Подписанный сторонами Договор, предложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в соответствующие органы для уведомительной регистрации.

1.15 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы при условии согласия ежемесячного перечисления на счет Профсоюза денежных средств в размере 1% от заработной платы, на время представления их интересов. Денежные средства по письменному заявлению данной категории работников Работодатель перечисляет на счет Профсоюза.

1.16 Все условия Договора являются обязательными для подписывающих его сторон и распространяются на все подразделения Университета.

2. Права и обязанности Сторон.

2.1 Основные права и обязанности работников:

2.1.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2 Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего распорядка университета;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- признавать и соблюдать права Университета на результаты объектов интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей.
- соблюдать требования законодательства в части неразглашения персональных данных, иной служебной информации.

2.1.3 Помимо обязанностей, установленных ТК РФ, работники обязаны:

- содействовать установлению благоприятного морально-психологического климата в структурных подразделениях университета и в университете в целом, поддерживать положительную деловую репутацию университета;
- совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке;
- педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного процесса, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- научные работники обязаны выполнять научно-исследовательскую работу на высоком профессиональном уровне, активно вовлекать в эту работу обучающихся.

2.2 Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты интересов Университета и вступать в них.

2.2.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Права и обязанности Профсоюза:

2.3.1 Профсоюз обязуется:

- представлять интересы работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов Университета;
- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем;
- содействовать эффективной работе Университета присущими Профсоюзу методами и средствами.
- участвовать в разработке и согласовании условий организации, нормирования и оплаты труда работников.
- осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, и обеспечение безопасных условий труда.
- участвовать в разработке экономических и социальных программ Университета и содействовать их реализации.
- объединять и координировать деятельность профгрупп подразделений Университета.

- обеспечивать работу комиссии по трудовым спорам и защиту правомерных требований работников к Работодателю и Работодателя к работникам по всем вопросам, связанным с оплатой труда, поощрениям, дисциплинарным взысканиям.

- осуществлять контроль за правильностью применения утвержденных положений о выплате надбавок, премий и прочих локальных нормативных актов.

- способствовать развитию физической культуры и спорта, регулярно проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

- обеспечивать сохранность оборудования и помещений, предоставляемых Работодателем Профкому для осуществления профсоюзной деятельности.

- обеспечить создание и ведение базы данных о малообеспеченных работниках, тяжело и длительно болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах труда и других категориях работников, оказывает при необходимости помощь в организации похорон работников Университета.

2.3.2 Профсоюз имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исполнением им условий коллективного договора, соглашений;

- принимать участие в планировании и проведении совместных с Работодателем программ и отдельных мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха работников Университета и членов их семей.

- высказывать свое мнение по нормативным актам, которые затрагивают права работников;

- осуществлять проверку условий охраны труда;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев;

- вносить предложения о наказании руководителей, действия которых вызвали существенное ухудшение деятельности вверенных им подразделений и причинили вред трудовому коллективу;

- обращаться в соответствующие органы для привлечения виновных лиц к ответственности.

3. Трудовые отношения.

3.1 Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками университета, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.2 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

3.3 В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4 Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.5 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6 При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюза (профкому) не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие категории работников:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

3.8 Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 ТК РФ.

3.9 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.10 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением образования, а также допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

3.11 Работники университета могут работать по совместительству в установленном законодательством Российской Федерации порядке в свободное от основной работы время.

3.12 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.

3.12.1 На основании статьи 312.1 ТК РФ, 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).

3.12.2 Конкретный порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе, должен быть установлен в самом трудовом договоре либо в локальном акте работодателя.

3.12.3 Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. (ст. 312.5 ТК РФ).

3.12.4 Работник, находящийся на удаленной работе в период выполнения им трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.12.5 Работодатель также наделяется правом перевести сотрудника на дистанционную работу без согласия последнего в случае введения чрезвычайной ситуации (из-за стихийного бедствия, эпидемии). Такой перевод может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. Продолжительность рабочего времени.

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2 Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, не более 35 часов в неделю.

4.3 Для работников с 5-дневной трудовой неделей устанавливается рабочее время в пятницу с 8-00 до 16-00, в другие рабочие дни с 8-00 до 17-15.

4.4 Для водителей в случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, им устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Продолжительность учетного периода может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с профсоюзным органом. Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Увеличение этого времени, но не более чем на 2 часа, допускается в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки. (Приказ Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424).

Рабочее время водителя включает в себя время управления автомобилем, время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем и время работы, не связанное с управлением автомобилем.

4.5 Устанавливаемые локальными нормативными актами университета средние объемы учебной нагрузки, выполняемой на одну ставку, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава не должны превышать 900 часов в учебном году,

По образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.6. Время начала и окончания работы работника университета устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

4.7 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8 На отдельных видах работ в университете, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.9 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.10 В университете по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

4.12 При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий Университет обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5. Время отдыха и отпусков.

5.1 Всем работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.2 В течение рабочего дня работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа который в рабочее время не включается. В подразделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

5.3 Работникам Университета предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен Управлением кадров под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.4 Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, вне зависимости от должности и стажа работы устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Для иных работников университета устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

5.5 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с ненормированным рабочим днем могут предоставляться следующим категориям работников:

№	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска до 14 календарных дней.	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска до 7 календарных дней.
1.	Советник ректора.	Водитель
2.	Главный бухгалтер.	Секретарь
3.	Заместитель главного бухгалтера.	Специалист
4.	Начальники структурных подразделений (управлений и отделов).	Юрисконсульт.
5.	Руководители центров.	Бухгалтер.
6.		Экономист.
7.		Ведущий энергетик.
8.		Инженер-программист управления информатизации
9.		Работник библиотеки.

5.6 Порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, категориям работников, указанных в п. 5.5. определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7 Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов:

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (при отсутствии соглашения с работодателем день отдыха не предоставляется).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов на основании письменного заявления работника

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.8 Работодатель обязуется: предоставлять работникам, дети которых идут в первый класс, дополнительный оплачиваемый выходной 1 сентября, на основании письменного заявления.

5.9 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника – до 5 (пяти) календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до 5 (пяти) календарных дней;
- с рождением ребенка мужчинам, жены которых находятся в отпуске по уходу за ребенком или в отпуске по беременности и родам – до 7 (семи) календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;
- с празднованием своей юбилейной даты – до 2 (двух) календарных дней;
- с другими случаями – по соглашению между работником и Работодателем.

5.10 Работодатель на основании письменного заявления работника обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.11 Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12 Работающим родителям (опекуну, попечителю) предоставляется 4 (четыре) дополнительных календарных дня в месяц, с сохранением среднего заработка, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (до достижения ими возраста 18 лет). Один из родителей (опекун, попечитель) может использовать дополнительные календарные дни либо разделить их ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.13 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.14 Работникам, обучающимся по программам подготовки кадров высшей квалификации предоставляются гарантии и льготы в соответствии с 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.15 Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. По личному заявлению работника, кафедра или учёный совет факультета ходатайствуют перед Учёным советом университета о предоставлении отпуска. В зависимости от финансовых возможностей Учёный совет ГАГУ принимает решение о предоставлении отпуска с полной, частичной оплатой или без оплаты.

6. Оплата труда, компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки.

6.1 Работники университета имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, определенной в трудовом договоре, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.2 Система оплаты труда работников университета устанавливается Положением об оплате труда работников университета, принимаемым с учетом мнения профсоюза и утверждаемым решением ученого совета университета (далее – Положение), иными локальными нормативными актами университета, разработанными в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- установленного законодательством Российской Федерации перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- установленного законодательством Российской Федерации перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н;
- профессиональных стандартов, утвержденных нормативными актами соответствующих федеральных органов исполнительной власти;
- мнения Профсоюза.

6.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4 Заработная плата (оплата труда) работников состоит из трех частей:

- базовой части, предусматривающей должностной оклад (ставку), размер которого устанавливается ректором в порядке, предусмотренном Положением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы;

- компенсационной части, включающей компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

- стимулирующей части, включающей предусмотренные Положением виды стимулирующих выплат для каждой профессионально-квалификационной группы работников, размеры и условия назначения которых, определяются указанным Положением и иными локальными нормативными актами университета в соответствии с настоящим коллективным договором и в зависимости от выполнения работниками порученной им работы (трудовых обязанностей) с требуемым качеством.

6.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.6 Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (ставки) по занимаемой работником должности или по профессии рабочего с учетом коэффициентов (показателей) сложности и объема выполняемой работы, величина компенсационной части заработной платы, ее стимулирующей части (применительно к стимулирующим выплатам регулярного характера) подлежат обязательному включению в трудовой договор.

6.7 В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;

- районный коэффициент к заработной плате в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.8 Доплаты к окладам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) на срок до утверждения результатов очередной специальной оценки условий труда приказом ректора по личному составу и в обязательном порядке отражается в трудовом договоре с работником. После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

6.9 Работодатель при наличии финансовых средств может выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с выданным медицинским заключением в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

6.10 Работа в сверхурочное и ночное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации.

6.11 При наличии финансовых средств, в зависимости от достигнутых результатов труда в Университете могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты к должностным окладам, утвержденные локальным нормативным актом Университета (Положение о стимулирующих доплатах и надбавках).

6.12 Выплата премий и вознаграждений работникам университета производится в соответствии с локальными нормативными актами, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения Профсоюза.

6.13 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания.

Даты выплаты заработной платы – 7 и 22 число каждого месяца.

6.14 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных ст. 142 ТК РФ.

6.15 Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.16 В случае приостановления деятельности университета Работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

6.17 Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности университета либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должны быть согласованы с Работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

6.18 Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне начисленных и выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.19 Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для Университета, производятся только на основании

письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник. Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении. Университет обязуется заключать соглашения о сотрудничестве с учетом интересов работников и в целях улучшения качества предоставления услуг работникам.

О наличии и условиях соглашений о сотрудничестве Работодатель уведомляет работника в момент подачи письменного заявления в отдел учета заработной платы управления бухгалтерского учета и отчетности. Если перечисление удержанных сумм осуществляется в организации, с которыми у Работодателя имеется соглашение о сотрудничестве, то оно осуществляется на условиях достигнутых договоренностей.

В иных случаях, в частности перечисление части заработной платы в сторонние организации по выбору работника, осуществляется с возмещением произведенных затрат Работодателя, но не менее 1/50 части МРОТ за одно платежное поручение. Безвозмездно перечисляются профсоюзные взносы, добровольные взносы на софинансирование пенсии в государственный и негосударственные пенсионные фонды, благотворительная помощь пострадавшим от стихийных бедствий либо чрезвычайных ситуаций.

6.20 Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, ему начисленных, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате предоставляются в письменной форме работнику в любой удобной для него форме по его выбору не реже 1 раза в месяц не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы. Работодатель обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время в управлении бухгалтерского учета, управлении кадров, отделе правового обеспечения деятельности и управления имуществом комплексом.

6.21 При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными днями, выплата производится накануне этого дня.

7 Обеспечение безопасных условий и охрана труда

7.1 Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза.

7.2 Работодатель обязуется:

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;
- беременных женщин освободить от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;
- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- обеспечивать тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:
- сокращать продолжительность рабочего дня согласно Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.4.54896 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» в случаях несоответствия теплового режима внутри помещений,
- выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий по охране труда, Размеры средств, планируемых к расходованию в очередном году на мероприятия по обеспечению охраны труда, ежегодно устанавливается в планах финансово-хозяйственной деятельности университета.

7.3 Работник в соответствии со ст. 219 ТК РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4 Работник в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.5 Профсоюз обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей;

- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Университете;

- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

- оказывать помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

- выносить на рассмотрение Работодателя предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

7.6 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (п. 4 ч.1 ст. 219 ТК РФ). Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении указанных условий отказ от работы не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности. На время приостановления работы по указанной причине за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

7.7 За нарушение работником или Работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8 Социальное и медицинское обслуживание работников

Стороны договорились:

8.1 Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

8.2 Работодатель при наличии фонда оплаты труда сформированного в результате экономии средств оказывает материальную помощь работникам в следующих случаях:

- в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей;

- при увольнении по достижении пенсионного возраста;

- в связи со сложным материальным положением (по согласованию с профсоюзом) при непрерывном стаже работы в университете не менее 3-х лет;

- молодым специалистам (до 35 лет впервые устроившимся на работу) один раз в год в течение 3-х лет – в размере минимальной оплаты труда;

- в случае смерти работника или близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей) - частичная компенсация стоимости ритуальных услуг, но не менее - 4000 (четыре тысячи) рублей;

- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет, для мужчин – 55, 60, 65, 70, 75, 80 и далее каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете не менее 5 лет - 5000 (пять тысяч) рублей;

- наличия тяжёлого заболевания, полученного в период работы в Университете (туберкулёз, онкология и др.) - 20000 (двадцать тысяч) рублей;

- рождение ребенка, при непрерывном стаже работы в Университете не менее 1 (одного) года - 5000 (пять тысяч) рублей;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций (наводнение, пожар, ураган и тд.) – на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба - 10000 (десять тысяч) рублей.

8.3 Профсоюз принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях и отцах, многодетных семьях) с целью оказания им помощи;

- приобретать новогодние подарки для работников – членов профсоюза.

8.4 Работодатель принимает на себя обязательства:

- по обеспечению организации питания учебных корпусов университета;
- по социальной поддержке ветеранов: организация мероприятий, приуроченных к календарным праздникам (23 февраля, 8 Марта, 9 мая, день пожилого человека).

8.5 Профсоюз принимает на себя обязательства для членов профсоюзной организации оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- в случае смерти работника или близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей) - 4000 (четыре тысячи) рублей;
- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет, для мужчин – 55, 60, 65, 70, 75, 80 и далее каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в Университете не менее 5 лет - 5000 (пять тысяч) рублей;
- наличии тяжёлого заболевания, полученного в период работы в университете (туберкулёз, онкология и др.) - 20000 (двадцать тысяч) рублей;
- рождении ребенка, при непрерывном стаже работы в университете не менее 1 (одного) года - 5000 (пять тысяч) рублей;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций (наводнение, пожар, ураган и тд.) – на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба - 10000 (десять тысяч) рублей.

8.6 Профсоюз обязуется:

- защищать интересы работников при сокращении численности штатов;
- представляет интересы членов организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов;
- выделять денежные средства на проведение спортивно-оздоровительных мероприятий в течение года и в период летних отпусков;
- оказывать другие услуги, связанные с деятельностью профсоюзной организации, в соответствии со сметой.

9 Гарантии прав и обеспечение деятельности Профсоюза

9.1 Работодатель создает необходимые условия для деятельности Профсоюза.

Стороны договорились о том, что:

9.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

9.1.2 Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся членами Профсоюза, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4 Члены профкома включаются в состав комиссий университета по аттестации работников, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

9.1.5 Работодатель признает, что работа профкома является значимой для Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Председателю Профсоюза предоставляется возможность работать в Университете, в том числе в случае занятия должности председателя на освобожденной основе, по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности.

9.1.6 Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав профсоюзной организации в ее деятельности. Любые должностные лица Университета за нарушение прав и противодействие

деятельности Профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.1.7 Профсоюз обязуется оказывать всестороннюю поддержку Работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии Университета.

9.2 Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профкому отдельное оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, осуществляет его содержание, обслуживание и ремонт, а также оргтехнику, средства связи, обеспечивает доступ в Интернет (ст. 377 ТК РФ).

9.3 Работодатель обеспечивает нормальные условия для работы профкома в структурных подразделениях Университета.

9.4 Работодатель при необходимости выделяет транспортные средства для обеспечения деятельности профкома.

9.5 Профком гарантирует каждому члену Профсоюза право на защиту интересов в том числе путем:

- предоставления консультаций;
- представления интересов членов профсоюза в суде и других органах в случае возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров.

9.6 Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюза членских взносов не позднее 5 дней после выплаты заработной платы.

9.7 Работнику, освобожденному от работы в Университете в связи с избранием его на выборную должность в профком (далее – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом структурном подразделении.

9.8 Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Университета в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.9 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем Профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.10 Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профкома.

10 Заключительные положения.

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания.

10.2 Стороны имеют право продлевать срок действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации, а также в случаях существенного изменения условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

10.4 Предложения по внесению в коллективный договор изменений в течение срока его действия вносятся в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, сформированную на основании приказа ректора университета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Положения коллективного договора могут быть изменены по соглашению сторон, достигнутому в

ходе переговоров. Изменения в коллективный договор, подписанные сторонами и утвержденные в установленном порядке, являются его неотъемлемой частью.

10.5 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте Университета.

10.6 Контроль за исполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. По истечении срока действия коллективного договора представители сторон отчитываются о его исполнении перед конференцией работников и обучающихся университета.

10.7 В период действия настоящего коллективного договора при условии исполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок. В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.8 Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию, которая не влияет на момент вступления в силу коллективного договора, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.9 Подписанный сторонами и прошедший уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду коллективный договор в течение одного месяца после уведомительной регистрации направляется в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации в порядке, установленном Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

10.10 Если условия хозяйственной деятельности Университета ухудшаются или Университету грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Университета, о чем составляется соответствующий документ.

10.11 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа государственного учреждения, к которому относится Университет, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета. При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.12 При ликвидации Университета в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.