

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гайдамашко Игорь Вячеславович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 30.01.2024 11:42:35
Уникальный программный ключ:
c7b77973654876a9af4d3b280790bfd371557fdb

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сочинский государственный университет»

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
Сергей - курорт Сочи
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 28.12.2023 № 84-18
Моч. ст. В.В. Сергеев
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на конференции
работников и обучающихся
ФГБОУ ВО «СГУ»
«25» декабря 2023 г.
(протокол № 3)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2024 - 2026 годы

От Работодателя:

И.о. ректора
ФГБОУ ВО «Сочинский
государственный университет»

И.В. Гайдамашко

25 декабря 2023 г.

От Работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

Оверт- О.Ю. Воробьева

«25» декабря 2023 г.

г. Сочи 2023

Версия: 1.0.

Изменение №

Дата:

Стр. 1 из 22



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Предмет Коллективного договора	4
3. Срок действия Коллективного договора	5
4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Оплата и нормирование труда	14
7. Социальные гарантии и льготы	16
8. Социальная защита молодежи	18
9. Охрана труда и здоровья	18
10. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	21
11. Заключительные положения	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Сочинский государственный университет» (далее – Университет, СГУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом СГУ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сочинский государственный университет» в лице ректора Университета;

- Работники. Интересы работников Университета представляет Совет трудового коллектива (далее – Совет, СТК).

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

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для Работодателя и работников Университета.

1.6. Взаимные обязательства Сторон Коллективного договора:

1.6.1. Работодатель:

признает СТК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы по вопросам условий труда, социальных гарантий;

привлекает СТК к участию в управлении Университетом в соответствии с действующим законодательством, предоставляет СТК полный объем информации о деятельности Университета;

незамедлительно информирует СТК и работников Университета о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.6.2. СТК:

строит свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства и настоящего Коллективного договора;

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

ведет разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживается от организации и проведения забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему Коллективному договору;

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

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

1.8. СТК поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Университета, по укреплению производственной и учебной дисциплины.

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

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

2.3. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.

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

2.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать необходимые условия для нормального функционирования трудового коллектива: наличие нормативных площадей, оборудования, материалов и т.д.;

- совершенствовать систему оплаты труда, поощрять эффективный труд, оказывать моральную и материальную поддержку инициативе и рационализаторской деятельности трудового коллектива;

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

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

- создавать условия для профессионального роста работников;

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

- создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач,

стоящих перед Университетом, а также для обеспечения достойного уровня жизни научно-педагогических и других работников.

2.6. Работники Университета обязуются:

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные акты Университета.
- соблюдать требования охраны труда и противопожарной безопасности;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- бережно относиться к имуществу Университета и других работников, содействовать экономии ресурсов;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;
- участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в Университете, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета;
- соблюдать (выполнять) рекомендации Роспотребнадзора, направленные на предупреждение распространения в Университете инфекционных заболеваний, которые могут привести к прекращению функционирования Университета.

2.7. СТК обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в Университете;
- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации;
- способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений;
- осуществлять контроль за охраной труда в Университете;
- осуществлять представление и защиту интересов работников при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных споров, в том числе в комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников, оплаты труда работников;
- участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Университета, регламентирующих вопросы оплаты труда работников;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует с 01 января 2024 г. по 31 декабря 2026 г.

3.2. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности.

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

3.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя Университета.

3.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

3.6. По взаимному согласию Сторон действие Коллективного договора может быть прекращено ранее установленного срока.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Стороны договорились, что:

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

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр под подпись передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;
- до выхода на пенсию которых остается 5 лет;
- проработавшие в Университете свыше 20 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- супруг(а) которого имеет статус безработного;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

рабочей недели, неполной рабочей нагрузки) и другие меры в соответствии с законодательством РФ.

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

4.2.13. Работодатель обязуется при сокращении численности и (или) штата работников предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

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

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

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

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

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

4.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4.2.20. СТК обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

5.4. Объем преподавательской работы для ППС на ставку не может превышать 900 часов в учебном году.

Для педагогических работников колледжа норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства.

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

5.6. Руководитель структурного подразделения (заведующий кафедрой – для высшего образования, директор колледжа – для среднего профессионального образования, директор филиала) должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

5.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году за исключением случая, указанного в п. 6.7. настоящего раздела.

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

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

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

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

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

5.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

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

5.15. Работники могут привлекаться к сверхурочной работе. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, - с письменного согласия работника.

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

5.16. Работодатель имеет право, при необходимости, эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в п. 5.31 Коллективного договора (перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день), к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2

ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.26. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 124, 125 ТК РФ). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.27. По соглашению сторон трудового договора часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых возможностей, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.28. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время имеют следующие работники по отношению к иным категориям работников:

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

5.29. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.31. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ):

- проректорам и начальникам управлений – 5 календарных дней,
- остальным категориям работников – 3 календарных дня, за исключением категорий должностей, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

- бракосочетание работника или детей работника – 3 календарных дня;
- отцу в связи рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (родители, дети, супруги) – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в День знаний 1 сентября (1-4 классы) - 1 календарный день;
- юбилея работника (50, 60, 65 и далее каждые 5 лет) – 1 календарный день;



- несчастного случая и при наличии других уважительных причин (пожар, переезд и т.д. при наличии документов) - 3 календарных дня.

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

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

5.37. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

5.38. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- участникам или ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня.

5.39. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

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

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

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

5.42. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная часть отпуска

должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

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

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

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

5.45. 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.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «СГУ», локальными нормативными актами. Работодатель обязуется учитывать мнение СТК, требования локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (оклад), ставку заработной платы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

6.13. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Университета, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата. Если работник направляется для повышения квалификации (переподготовки) в другую местность, оплачиваются командировочные

расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

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

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

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

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

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

учредителем.

6.19. СТК совместно с Работодателем обязуется прилагать усилия по регулированию вопросов оплаты труда с учетом возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

В сфере предоставления социальных гарантий Работодатель обязуется:

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

7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

7.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

7.6. Оказывать материальную помощь работникам с основным местом работы в СГУ:
а) в связи с рождением ребенка - в размере не менее 5000 руб.;



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

в) в связи с лечением работника (при наличии документов, предусмотренных Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СГУ») - в размере не более 15000 руб. в год на одного работника СГУ;

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

д) при прекращении трудовых отношений с Университетом в связи с выходом на пенсию (при наличии финансовой возможности с учетом мнения СТК):

- при стаже работы в Университете свыше 25 лет - в размере трех должностных окладов;

- при стаже работы в Университете свыше 30 лет - в размере пяти должностных окладов;

е) в связи со смертью работника Университета:

- от Работодателя – в размере не менее 15000 руб.

ж) в связи с иными экстраординарными обстоятельствами, оказавшими или могущими оказать существенное влияние на материальное положение работника – в размере, определяемом ректором Университета.

Материальная помощь по основаниям, указанным в пп. а) - в), выплачивается работникам, проработавшим в штате Университета не менее пяти лет, за исключением молодых работников в возрасте до 39 лет – материальная помощь которым по основанию, указанному в пп. а) – выплачивается при стаже работе в Университете не менее трех лет.

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

7.7. Работодатель осуществляет премирование работников Университета, проработавших в штате Университета не менее одного года и имеющих учебную нагрузку, в связи с защитой диссертаций в диссертационных советах в соответствии с Положением об оплате труда работникам ФГБОУ ВО «СГУ».

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

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

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

7.11. Стороны проводят совместную работу по организации и проведению праздничных мероприятий, посвященных празднованию:

- Нового года и Рождества;
- Международного женского дня;
- Дня знаний;
- Дня Российской науки;
- Дня преподавателя высшей школы;

- Дня среднего профессионального образования;
- Дня Победы и других праздничных мероприятий в соответствии с ТК РФ.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. В целях более эффективного развития кадрового потенциала Университета, участия молодых работников до 39 лет в работе и развитии Университета, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников до 39 лет в активную жизнь СГУ, усиления социальной защищенности молодых работников в Университете Стороны Коллективного договора договорились:

8.1.1. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы.

8.1.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников до 39 лет.

8.1.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. Обеспечивать молодым работникам до 39 лет доступность, бесплатность занятий спортом.

8.1.4. Вести работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников до 39 лет на руководящие должности.

8.1.5. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников до 39 лет.

8.1.6. Оказывать помощь молодым работникам до 39 лет в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

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

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

8.2. Работодатель для поддержки молодых работников до 39 лет обязуется:

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

8.2.2. Проводить квотирование рабочих мест для молодых работников до 39 лет.

8.2.3. Предусмотреть при проведении конкурса «Преподаватель года» номинацию для молодых преподавателей в возрасте до 39 лет и меры поощрения победителей.

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

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

9.1. Работодатель обязуется:



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

9.1.2. Обеспечить безопасные условия работы и охрану труда работников (ст. 214 ТК РФ) и установить процент не ниже минимального уровня финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ч. 3 ст. 225 ТК РФ).

9.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

9.1.4. Обеспечить функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ и рекомендациями Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077.

9.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работниками Университета.

9.1.7. Организовать в структурных подразделениях специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

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

9.1.9. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения СТК (ст. 214 ТК РФ).

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

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

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

9.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

9.1.15. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях.

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

9.1.17. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации,

9.1.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Университете. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.19. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

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

9.2. Работники обязуются:

9.2.1 Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

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

9.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 215 ТК РФ).

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

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

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

9.4. Работодатель совместно с СТК:

9.4.1. Обеспечивают проведение совместной работы по охране труда и противопожарной профилактике по следующим направлениям:

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

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

- организация профилактической работы по снижению травматизма в Университете;

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

- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации;
- организация пропаганды по охране труда и пожарной безопасности.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Взаимоотношения Работодателя и СТК строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего Коллективного договора.

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

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

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Университета, учитывать мнение СТК в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4.2. Соблюдать права СТК, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4.3. Безвозмездно предоставлять СТК помещение как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.4.4. Предоставлять СТК в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику.

10.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного СТК.

10.4.6. Привлекать представителей СТК для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.5. С учетом мнения СТК, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты:

- определяющие порядок проведения аттестации работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- определяющие перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- устанавливающие график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- устанавливающие систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- устанавливающие форму расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- определяющие конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- определяющие конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за работу в ночное время (ст. 153, 154 ТК РФ);
- предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);



- утверждающие правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определяющие формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- утверждающие правила и инструкции по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- устанавливающие нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ч. 4 ст. 221 ТК РФ);
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

10.6. С учетом мнения СТК производится применение дисциплинарного взыскания в отношении работников Университета (ст. 192, 193 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

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

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