

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Карачаево-Черкесский государственный университет
имени У.Д. Алиева»
(КЧГУ)

От Работодателя:

Ректор КЧГУ

профессор Б.Н. Тамбиев


« 22 » 05 20 14 г.
М.П.

От Работников:

Председатель профсоюзного
комитета преподавателей и
сотрудников КЧГУ

А.К. Каракетов


« 22 » 05 20 14 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2014-2017г.г.

Коллективный договор принят
конференцией научно-педагогических
работников, представителей других
категорий работников и обучающихся
КЧГУ

« 20 » июля 2014г.

протокол № 01

Прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

нац. органа: СЕРГЕЙ ФЕДОРОВ Т.М.

Центральный Совет

Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован № 02-841/29-55-841 КД

от « 22 » июля 20 14 г.

119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectmet.ru



Карачаевск 2014г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» (далее по тексту - Университет).

1.2. При принятии и соблюдении коллективного договора осуществляются предусмотренные нормами действующего трудового законодательства правомочия работников Университета, являющегося организацией - работодателем, по управлению трудом, его нормативной и договорной регламентации, социально-правовой защите трудящихся и членов их семей.

В процессе социально-партнерских отношений по поводу разработки, заключения, изменения и соблюдения коллективного договора стороны пользуются правами и исполняют обязанности, установленные действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, включая правомочия по ведению коллективных переговоров и разрешению коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Университета (объединение работников Университета), являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее профком), работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» (далее по тексту-работодатель), представляемый ректором Университета Б.Н. Тамбиевым (далее по тексту — Ректор Университета).

Настоящий договор является формализованным результатом коллективных переговоров между Работниками и Работодателем по вопросам социально-трудовых отношений и юридически закрепляет достигнутые сторонами договоренности. Работники Университета, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, перечислив на счет первичной профсоюзной организации (единовременно) денежные средства в размере 1% месячной заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

1.4. В Университете принимается единый коллективный договор, обязательный для всех работников, представляемых Выборным профсоюзным органом в соответствии с законом и по специальному полномочию.

Профсоюзный комитет Университета является полномочным представительным органом Работников Университета, защищающим их интересы при проведении

коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного полномочного представителя работников Университета.

1.5. Коллективный договор является правовым, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете, его филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях локальным актом.

Коллективный договор может также заключаться в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях Университета.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы Работников наделяется представитель работников этого подразделения, определенный, в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая-пятая статьи 37 ТК РФ).

Коллективными договорами филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений могут быть предусмотрены особенности правового статуса работников и работодателей соответствующего подразделения, не ухудшающие их положения в соответствии с настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Университета.

1.6. Юридической основой коллективного договора являются: положения Конституции РФ, Конвенции и рекомендации международной организации труда по вопросам социального партнерства в сфере труда, Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ), Федеральные законы и иные акты, регламентирующие коллективно-договорные отношения, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», законы и нормативно-правовые акты органа исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, Типовое положение об учреждениях высшего и иного профессионального образования, Генеральное соглашение между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Российские отраслевые и профессиональные соглашения, Соглашение между Карачаево-Черкесской Республикой, Федерацией профсоюзных организаций Карачаево-Черкесской Республики и союзом товаропроизводителей и работодателей Карачаево-Черкесской Республики, Устав Университета.

Нормативно-правовые основы социального партнерства в Университете, включая

порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, устанавливаются законодательством Российской Федерации.

1.7. Цели коллективно-договорного регулирования труда в Университете:

- взаимовыгодное сотрудничество между сторонами;
- определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов;
- установление, с учетом возможностей Университета, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, трудовых, социально-экономических, жилищно-бытовых, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Университета;
- создание наиболее благоприятных условий труда, отдыха и социального развития в Университете;
- определение перечня мероприятий в рамках обязательств сторон и участников отношений социального партнерства.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на началах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в коллективно-договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами ;
- контроля за выполнением коллективного договора;
- ответственности сторон и представителей за неисполнение по их вине коллективного договора.

1.9. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководствуясь настоящим Коллективным договором.

Локальные нормативные акты Университета, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются Работодателем (Ректором Университета) с учетом мнения Выборного профсоюзного органа. Нормативно-правовые акты в структурных подразделениях Университета принимаются полномочным представителем

(руководителем) соответствующего подразделения с учетом мнения полномочного представительного органа работников.

Локальные нормативные акты Университета и ее структурных подразделений, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Университета или ее структурных подразделений в сравнении с настоящим коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей Работников (ст. 8, 372 Трудового кодекса РФ и часть 2 настоящего пункта), признаются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия. В последнем случае применяются положения настоящего коллективного договора или нормы действующего законодательства.

Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Если соглашением сторон (представителей сторон) настоящего коллективного договора при разработке изменений к нему или проекта нового договора не установлено иное, подготовленный комиссией коллективный договор или изменения, дополнения коллективного договора утверждаются конференцией работников (объединения работников) Университета.

1.11. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

Работником для целей настоящего коллективного договора признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора, а также на основании юридического акта избрания (конкурсного избрания, назначения, утверждения) и трудового договора. Положения коллективного договора, не касающиеся выполнения функций Работодателя, в равной степени распространяются на руководителей Университета, ее структурных подразделений, также являющихся работниками Университета.

Если иное не предусмотрено законом или настоящим коллективным договором, нормативные положения коллективного договора и установленные им обязательства сторон (участников) распространяются на лиц, заключивших трудовые договоры на срок до 2-х месяцев, договоры о работе по совместительству, а также принятых на работу с испытательным сроком в период испытания.

Положения коллективного договора применяются к лицам, занятым в Университете на условиях почасовой оплаты труда, если иное не предусмотрено законом, коллективным договором и (или) соглашением сторон.

1.12. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

При приеме на работу Работодатель (кадровое управление Университета) должен ознакомить поступающего с коллективным договором, а также работники Университета должны быть ознакомлены со всеми изменениями и дополнениями коллективного договора в течение срока его действия.

Ознакомление при приеме на работу фиксируется в трудовом договоре (документах) лица, поступающего на работу. Впоследствии работники знакомятся с изменениями в коллективном договоре посредством письменного уведомления структурных подразделений о принятых решениях.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

С лицами, проходящими профессиональное обучение в Университете, в дополнение к трудовому договору может быть заключен ученический договор по правилам ст.ст. 198-208 ТК РФ. В ученическом договоре оговариваются условия последующей работы в Университете и взаиморасчеты сторон по финансированию такого обучения.

Условия трудовых и ученических договоров с работниками Университета должны соответствовать положениям настоящего коллективного договора.

Особенности трудовых отношений с участием Ректора Университета, проректоров, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Университета, их заместителей, главного бухгалтера Университета и его заместителей могут быть определены трудовым договором с учетом их правового положения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, законодательством об образовании и Уставом Университета.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение

соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

По указанным выше должностям испытание при приеме на работу не устанавливается.

Особенности регулирования трудовых отношений научно-педагогических работников Университета определяются Уставом Университета, Правилами внутреннего распорядка Университета и иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

Ограничения на замещение должностей профессорско-преподавательского состава Университета и квалификационные требования по указанным должностям определяются законодательством РФ об образовании и носят для Университета обязательный характер.

В целях обеспечения прав и свобод человека гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать требования ст. 86 Трудового кодекса РФ о защите персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты.

2.2. Трудовой договор с работниками Университета заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с соблюдением общих правил, предусмотренных статьями 57-59 ТК РФ. Договор на определенный срок может быть заключен исключительно по основаниям, указанным в Трудовом кодексе и законах Российской Федерации.

При заключении с работником срочного трудового договора в нем в обязательном порядке указываются срок его действия (дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и (или) иными федеральными законами.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета на срок не более одного учебного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом

сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Если работник, занимающий научно-педагогическую должность по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного статьей 332 ТК РФ, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 4 статьи 336 ТК РФ.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

До истечения срока избрания по конкурсу, предусмотренному частью третьей настоящей статьи, или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация (часть третья статьи 81 ТК РФ). Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается в соответствии ст. 332 ТК РФ и Уставом Университета.

В государственных и муниципальных высших учебных организациях должности

ректора, проректоров, руководителей филиалов, институтов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет не -зависимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высших учебных организациях учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет.

С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочия ректора.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшей учебной организации ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работников Университета выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

Переводы педагогических работников с одной кафедры на другую или внутри одной кафедры могут иметь место с соблюдением конкурсного порядка замещения должностей.

2.4. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Уставом, Правилами внутреннего распорядка Университета, Приказом по университету и настоящим коллективным договором (п. 4.6.). Объем учебной нагрузки признается обязательным условием заключенного с преподавателем трудового договора (ст.57,72, 72-1, 72-2, 73, 74 ТК РФ).

Работодатель обязуется ознакомить преподавателей, до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий утверждается кафедрой и фиксируется в Индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год. Преподаватель письменно, отчитывается о выполнении плана учебной работы. Отчет утверждается соответствующим решением кафедры.

2.5. Изменение обязательных условий трудового договора с работником Университета, включая научно-педагогических работников, допускается в форме перевода на другую работу (ст.ст. 72, 72-1, 72-2, 73 ТК РФ) или изменения существенных

условий труда (ст. 74 Трудового кодекса РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

Изменения считаются обоснованными, в том числе при централизованном изменении ФГОС и (или) соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, программ подготовки, введении новых специальностей и т.п.

2.6. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию (п. 3 ст. 77 и ст. 80 Трудового кодекса РФ) независимо от наличия уважительных причин.

Педагогические работники Университета могут быть уволены по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным ст. 336 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

2.7. Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников и увольнением по иным установленным законом основаниям, производить в порядке, предусмотренном ст.81, 82 Трудового кодекса РФ, (обеспечить участие выборного профсоюзного органа, в аттестации работников, рассмотрении кандидатур на увольнение), а в отношении работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа, с учетом ст. 374-375 ТК РФ.

В случае увольнения работников Университета без учета мнения выборного профсоюзного органа, когда данная гарантия предусмотрена ТК РФ, или с нарушением порядка учета его мнения (ст. 373 ТК РФ), такое увольнение признается незаконным и работник подлежит восстановлению на прежней работе судом или постановлением должностного лица инспекции труда.

При изменении структуры Университета Работодатель должен неукоснительно руководствоваться нормами действующего гражданского и иного законодательства, Уставом Университета и другими локальными нормативными актами.

Штатное расписание Университета и штатные расписания ее филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений утверждается Ректором Университета (руководителем обособленного структурного подразделения) с учетом мнения выборного профсоюзного органа Университета.

2.8. Увольнение преподавателей Университета по сокращению штатов (численности) (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ) до окончания учебного года не допускается.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства иного обособленного структурного подразделения Университета, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных

подразделений осуществляется по правилам ликвидации организации (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов (численности работников), помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют:

- лица, проработавшие в Университете 10 и более лет;
- женщины, имеющие детей до 7 лет;
- разведенные женщины и вдовы, имеющие детей в возрасте до 14 лет, и иные лица, воспитывающие детей без матери;
- лица, имеющие на иждивении инвалида или престарелых членов семьи.

2.9. О предстоящем сокращении работники Университета предупреждаются кадровым управлением письменным уведомлением под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В течение указанного периода лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное время в течение рабочего дня, не менее шести часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Время освобождения от работы для поиска нового места в соответствии с настоящим пунктом подлежит согласованию с полномочным представителем Работодателя (заведующим кафедрой, руководителем иного структурного подразделения, кадровым управлением) и фиксируется в таблице учета рабочего времени.

2.10. При прекращении трудовых отношений работникам выплачивается выходное пособие и иные компенсации по основаниям и в размерах, предусмотренных ТК РФ.

2.11. В случае смерти работника, членам его семьи выплачивается денежная компенсация в размере одного среднемесячного заработка умершего сверх выплат, установленных законом.

Выплаты в связи с увольнением и смертью работника производятся в день увольнения или не позднее 3-х дней со дня предъявления необходимых документов.

2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ.)

2.13. При передаче в аренду, зданий, помещений, сооружений, оборудования Университета в целях обеспечения занятости работников Работодатель обязуется учитывать мнение Выборного профсоюзного органа, не допуская при принятии указанных выше хозяйственных решений ухудшения условий труда и быта работников.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров Университета.

3.2. Работодатель, с учетом мнения Выборного профсоюзного органа, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. В целях профессиональной подготовки и повышения квалификации Работодатель обязуется:

- организовать профессиональное обучение и переобучение работников, если это в соответствии с законом является условием выполнения определенных видов деятельности;
- создавать Работникам, проходящим профессиональное обучение, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законом;
- содействовать повышению квалификации работников, в том числе в структурных подразделениях Университета, реализующих программы дополнительного (послевузовского) профессионального образования;
- гарантировать высокий уровень профессионального обучения кадров и повышения их квалификации путем привлечения к этим мероприятиям наиболее опытных и квалифицированных специалистов, использования научно обоснованных и прогрессивных методик и программ обучения;
- сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации, место работы (должность), среднюю заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом;
- гарантировать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности, штатов работникам, повышающим квалификацию по направлению Университета.

3.4. Работники Университета обязуются проходить профессиональную подготовку по направлению Работодателя и в соответствии с договорами на профессиональное обучение.

3.5. Работодатель обязуется повышать квалификацию научно-педагогических работников Университета не реже, чем один раз в пять лет. Научно-педагогические работники повышают квалификацию в образовательных учреждениях системы повышения квалификации, подтвержденных Минобрнаукой РФ организациях путем обучения и прохождения стажировок, а также участия в семинарах, других видов и форм

повышения квалификации.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Работодатель обязан предусмотреть средства фонда оплаты труда на финансирование данных мероприятий.

Условия и формы повышения квалификации преподавателей Университета должны фиксироваться в Индивидуальном плане работы на текущий учебный год. Преподаватели и иные сотрудники Университета обязаны отчитываться о выполнении плана переподготовки или повышения квалификации. Формы и правила такой отчетности определяются Работодателем.

3.6. Работники Университета, направленные на переподготовку или повышение квалификации с освобождением от основной работы и зачисленные в число слушателей, обязаны соблюдать распорядок учебных занятий и график выполнения учебного плана, выполнять все предусмотренные программой виды учебных заданий. За нарушение указанных обязанностей они могут быть наказаны как за неисполнение учебной дисциплины в соответствии с Уставом и Правилами внутреннего распорядка Университета.

В случае неисполнения обязанностей по повышению квалификации, работники Университета могут быть подвергнуты дисциплинарной ответственности в соответствии Трудовым кодексом РФ, в том числе уволены с работы по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работодатель гарантирует лицам, повышающим квалификацию, продвижение в должности и более высокую оплату труда в зависимости от уровня профессиональной квалификации, ученой степени, звания и иных показателей профессионализма в работе.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Начало и окончание рабочего дня в Университете, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего распорядка, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями Ректора Университета.

Графики сменности и иные локальные нормативные акты Университета, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.2. Учебная работа преподавателей определяется Правилами внутреннего распорядка Университета и расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности -

Индивидуальным планом работы данного преподавателя. Все виды работ выполняются профессорско-преподавательским составом Университета в рамках сокращенной 36-часовой рабочей недели.

Профессорско-преподавательскому составу, выполняющему все виды работ по основной должности в соответствии с расписанием занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы, устанавливается шестидневная рабочая неделя,

6 - часовой рабочий день с одночасовым перерывом на обед и один выходной день - воскресенье.

Другим категориям работников Университета рабочее время устанавливается согласно Правилам внутреннего распорядка.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (ст. 91, 92, 112 ТК РФ).

Педагогическим работникам Университета разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности.

Продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников при работе по совместительству не должна превышать 18 часов в неделю, другим категория работников Университета продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать 24 часов в неделю. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.3. Контроль за исполнением установленной нормы рабочего времени труда преподавателей и сотрудников Университета осуществляется Работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

Учет рабочего времени возлагается на заведующих кафедрами, руководителей обособленных структурных подразделений, Управление качества образования и отдел кадров Университета в соответствии с их компетенцией.

4.4. Работники Университета, в том числе руководители подразделений (кроме педагогических работников), могут быть привлечены к дежурству не чаще 1 раза в

календарный месяц в порядке, определяемом законом. Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в ближайшие после дежурства 10 дней либо увеличением продолжительности ежегодного отпуска работника за соответствующий рабочий год.

Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК) с письменного согласия работника и с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

4.5. При составлении расписаний учебных занятий по заочной форме обучения, а также при проведении экзаменационных сессий на всех формах обучения работа преподавателей и лиц, обслуживающих учебный процесс, в нерабочие праздничные дни не планируется.

Проведение занятий со студентами после 21.00. часа (за исключением вечернего факультета) запрещается.

4.6. Условия работы сотрудников Университета в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего распорядка Университета и трудовыми договорами.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам высшего профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Нагрузка по должностям преподавателей определяется локальными нормативными актами Университета. Индивидуальное снижение расчетной нагрузки для отдельных категорий преподавателей проводится приказом Ректора Университета с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Повышение учебной нагрузки на ставку оплаты труда против установленных норм не допускается.

Оплата за переработку часов, связанная с не укомплектованностью отдела и временной нетрудоспособностью сотрудников отдела, производится ежемесячно.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам Университета гарантируются льготы по установлению очередности и времени использования отпусков, предусмотренные законом.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для профессорско-преподавательского состава - 56 календарных дней (ст. 333, 334 ТК РФ). Для других категорий работников Университета продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Продолжительность отпуска педагогических и иных работников Университета, занятых в учебном процессе и управляющих им, устанавливается федеральным законодательством (постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г.) и не может быть снижена локальными нормативными или индивидуальными актами Работодателя.

4.9. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Университете. По соглашению сторон трудового договора такой отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам Университета предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником в иное время в течение учебного года.

У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении и расчете могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

4.10. Педагогическим работникам Университета, имеющим 10 и более лет непрерывной преподавательской работы, не реже через каждые 10 лет такой работы может быть предоставлен длительный — до одного календарного года отпуск без сохранения заработка на условиях, определяемых федеральным законодательством об образовании и Уставом Университета.

4.11. По соглашению между работником и Работодателем (полномочным представителем Работодателя) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14

календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в случае привлечения работника к участию в коллективных переговорах с Работодателем, разработке и заключению коллективного договора, разрешению коллективных или индивидуальных трудовых споров в примирительной комиссии в качестве посредника, трудового арбитра или члена КТС;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Университета.

Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст. 139 Трудового кодекса РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению

Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Компенсация может быть также предоставлена за дни отпуска, не использованные в предыдущие периоды работы в Университете (за прошлые рабочие годы). При этом замене денежной компенсацией подлежит только часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и лиц, состоявших в родстве с работником, и по другим уважительным причинам) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем, но не менее, чем это установлено законом для соответствующих случаев (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

По усмотрению Работодателя и с учетом конкретных жизненных обстоятельств, кратковременный отпуск по семейным причинам может быть оплачен из внебюджетных средств Университета или средств, находящихся в распоряжении профсоюзной организации.

Такого рода решения принимаются индивидуально по каждому заявлению работника и оформляются приказом (распоряжением) с указанием мотивов положительного решения об оплате, суммы, подлежащей выплате обратившемуся работнику, и сроков ее фактического предоставления.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

5.1. Условия оплаты труда работников в пределах федерального бюджетного финансирования определяются законом и носят обязательный характер для Университета и всех ее структурных подразделений, имеющих соответствующее бюджетное финансирование.

Размер должностных окладов устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

5.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, на основании Положения по оплате труда.

Изменение базового оклада по соответствующим квалификационным группам финансируемых из бюджетных и внебюджетных источников, повышающих коэффициентов по соответствующим квалификационным уровням производится в связи с увеличением минимального размера оплаты труда работников образования, а также по решению Ректора Университета

Правила оплаты труда работников Университета, включая внебюджетные доплаты и выплаты, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда преподавателей и другие нормы об оплате труда определяются Положением об оплате труда Университета, утверждаемым Ректором Университета с учетом мнения Выборного профсоюзного органа. Положение об оплате труда применяется и в отношении работников обособленных структурных подразделений Университета, если локальными нормативными актами Университета или соответствующих структурных подразделений не установлено иное.

Положением об оплате труда могут быть установлены также и особые правила исчисления среднего заработка работников Университета, не ухудшающие их положение в сравнении с законом (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

Условия оплаты труда работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил ст. 72 или 73 Трудового кодекса РФ.

5.3. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются компенсационные надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается.

Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением существенных условий трудового договора.

В случае направления работника в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику, помимо расходов по проезду, расходов по найму жилого помещения, иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома Работодателя, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 300 рублей.

5.4. В Университете устанавливаются следующие дни выплаты заработной платы: 6-е и 21 -е число каждого календарного месяца.

Заработная плата, а также все причитающиеся за время работы сотрудника в Университете денежные средства перечисляются на специальный счет (СКС). Расходы, связанные с использованием зарплатных карт несет работник Университета.

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

5.6. Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы работникам Университета и их своевременное (не позднее дня фактической выплаты заработка) письменное уведомление о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

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

При несвоевременной выплате среднего заработка отпуск переносится на все время задержки выплаты при условии выполнения работником своих трудовых обязанностей.

5.8. В случае выполнения преподавателем Университета учебной работы, сверхустановленной для него годовой нормы учебной нагрузки, производится соответствующая доплата по представлению заведующего кафедрой на условиях совместительства.

5.9. Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда и иных выплат, причитающихся работнику, несет Ректор Университета, а в структурных подразделениях Университета - руководитель соответствующего подразделения.

5.10. Работникам Университета в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах, может предоставляется материальная помощь, в том числе из бюджетных и внебюджетных средств и средств профсоюзной организации.

Материальная помощь работникам устанавливаются Ректором Университета согласно положение об оплате труда работников университета в абсолютных размерах при наличии финансовых средств.

Размеры и условия предоставления материальной помощи работникам обособленных подразделений Университета определяются Положением об оплате труда.

6. ОХРАНА ТРУДА И ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, гарантирует право на:

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Работодатель обязуется обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред, а также нести иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные ст. 212, 219 - 225 ТК РФ.

6.2. В том числе работникам Университета гарантируется Работодателем:

- защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- периодическое обучение безопасным приемам и методам труда;
- проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств Работодателя;
- проведение обучения и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- выполнение в установленные сроки мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда между Ректором Университета и Выборным профсоюзным органом.

Работодатель в пределах своей компетенции участвует в реализации программы «Улучшение условий и охраны труда в Карачаево-Черкесской Республике на 2014-2017 гг.», выполняя предусмотренные Программой мероприятия в Университете.

6.3. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется Работодателем в соответствии с трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда).

6.4. В Университете создается Комиссия по охране труда из представителей администрации и Выборного профсоюзного органа. Комиссия действует на основании локального положения и существующих Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного лица) по охране труда.

Комиссия является органом общественного контроля за исполнением законодательства об охране труда в Университете.

6.5. Работодатель обеспечивает тепловой режим в течение отопительного периода в корпусах и общежитиях студенческого городка не ниже 18 градусов по Цельсию (ССБТ

ГОСТ 12.1.).

Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме. Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов по Цельсию (в учебных и учебно-вспомогательных аудиториях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более 4-х часов. Сокращение рабочего времени не несет за собой изменений в размере оплаты труда работы.

6.6. В целях создания нормальных условий труда работникам Работодатель обязуется:

- выделять средства транспорта и иные необходимые средства для проведения мероприятий по охране труда, в том числе для доставки работников в учреждения здравоохранения;
- гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда;
- в соответствии с Государственными стандартами обеспечить разработку локальных нормативных требований (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда;
- проводить обучение и проверку знаний всех работников Университета по вопросам безопасности труда; отстранять от работы лиц, не прошедших медицинские осмотры, обучение и проверку знаний по безопасности труда;
- ежегодно проводить аттестацию рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, устранять опасные производственные факторы и при необходимости устанавливать доплаты за условия труда в размерах, определяемых законом;
- обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования во всех учебных корпусах;
- оборудовать и содержать в надлежащем виде комнаты для преподавателей в учебных корпусах.
- оборудовать комнаты отдыха для студентов в общежитиях Университета;
- обеспечить во всех учебных корпусах регулярную подачу звонков в соответствии с утвержденным расписанием занятий;
- обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных аудиторий и коридоров учебных корпусов;
- следить за сохранностью технических средств обучения, которыми оснащены

аудитории.

6.7. Работодатель производит своевременную выдачу работникам, в соответствии с установленными нормами, спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить средствами первой неотложной медицинской помощи все кафедры, отделы, службы и вахты учебных корпусов и общежитий.

Руководители обособленных учебных подразделений обеспечивают соответствующими средствами учебные части, кафедры, отделы, службы подразделений в соответствии с нормативными требованиями.

6.9. Работодатель и уполномоченные им лица осуществляют расследование, учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников. Работники обязаны немедленно сообщать о каждом таком случае непосредственному руководителю или выборному профсоюзному представителю.

6.10. Работодатель обеспечивает работу Комиссии (доверенного лица) по охране труда и обязан исполнить ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение 1-х суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.11. Уполномоченному по охране труда (члену Комиссии по охране труда) Работодателем создаются необходимые для работы условия.

6.12. В целях оздоровления работников Университета и членов их семей Работодатель может организовать отдых и занятия сотрудников на спортивных базах Университета, базах отдыха.

Университет по представлению Комиссии по социальному страхованию приобретает путевки для лечения и отдыха сотрудников по правилам финансирования отдыха и оздоровления работников, установленным органами социального страхования и исходя из общей суммы платежей на цели социального страхования работников Университета.

Работодатель и Выборный профсоюзный орган на основе трехстороннего соглашения с Фондом социального страхования обязуются:

- приобретать путевки для детей до 14 лет сотрудников Университета в детские оздоровительные лагеря, билеты на новогодние елки и новогодние подарки с частичной либо полной оплатой;

Председатель Выборного профсоюзного органа не реже одного раза в полугодие информируют Работников Университета о формировании и расходовании средств социального страхования.

7. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПООЩРЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работники Университета в связи с юбилейными датами, (мужчины 60 лет, женщины 55 лет) оговоренными в положении об оплате труда, при условии долголетней и безупречной работы поощряются Работодателем единовременной премией в размере не менее одного месячного заработка работника.

7.2. Штатным преподавателям Университета, включая работающих на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки и отсутствия на работе по уважительным причинам: временная нетрудоспособность, командировка, нахождение в ежегодном отпуске.

7.3. Ежемесячное пособие в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет устанавливается Законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

7.4. Меры социальной защиты и помощи, указанные в настоящем разделе коллективного договора, предоставляются работникам обособленных учебных подразделений Университета.

При этом распределение обязанностей по их реализации между Университетом и ее структурным подразделением производится на основании приказа Ректора Университета с учетом финансовых и иных возможностей соответствующего подразделения.

8. МЕДИЦИНСКОЕ И ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1. Работодатель обеспечивает работникам Университета бесплатную, стоматологическую помощь в медицинском пункте Университета.

8.2. Работодатель приобретает средства оказания первой медицинской помощи для оборудования санатория-профилактория и подразделений Университета.

8.3. При необходимости Работодатель обеспечивает доставку работников в медицинские учреждения и предоставляет иные услуги, средства для целей оказания медицинской помощи работникам Университета.

8.4. Работодатель гарантирует бесперебойную работу студенческой столовой таким образом, чтобы количество посадочных мест позволяло бы без затрат времени организовать питание работников Университета.

В целях обеспечения снижения (обеспечения приемлемого) уровня цен на питание

работодатель представляет студенческой столовой помещения, возмещает расходы по коммунальным услугам, капитальному и текущему ремонту.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

9.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства о труде с соблюдением всех гарантий, предусмотренных для профсоюзных организаций, по соответствующим вопросам социального партнерства, организации труда, установления и применения условий труда работников;
- признавать право каждой стороны предъявлять справедливые и взаимные требования в вопросах социально-правовой защиты работников и обеспечения интересов Работодателя;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;
- совместно определять основные направления социально-экономической деятельности Университета после взаимных консультаций и переговоров;
- решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в коллективе Университета и коллективах ее структурных подразделений.

9.2. Работодатель обязуется обеспечить законодательно закрепленные права профсоюзов, способствовать деятельности профсоюзной организации, учитывать мнение Выборного профсоюзного органа и профсоюзных представителей при решении вопросов организации и применения труда работников, их социальной защиты в порядке, установленном законодательством и настоящим коллективным договором.

С учетом мнения Выборного профсоюзного органа Работодателем рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.ст. 82, 374 ТК);
- привлечение работников Университета к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.ст. 99, 113 ТК);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- установление очередности (график) предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- установление форм, систем, размеров оплаты труда, стимулирующих выплат систематического характера (ст.ст. 135,144 ТК);
- нормирование труда (ст. 159 ТК);

- утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- принятие Правил внутреннего распорядка (ст. 119 ТК);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК);
- установление сроков выплаты заработка; утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- установление надбавок и доплат компенсационного характера (за условия труда) (ст.ст. 147, 149, 168 ТК);
- установление размеров оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Университета (ст. 196 ТК);
- аттестация рабочего места и работников;
- установление и применение мер социально - правовой защиты работников Университета в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет Выборного профсоюзного органа членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по личному заявлению членов профсоюза в размерах 1 %, установленных законом и Уставом профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Выборного профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель обязуется выделить Выборному профсоюзному органу оборудованное помещение для работы (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.5. Работодатель предоставляет Выборному профсоюзному органу по его запросу нормативные акты Университета, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания.

Представители Выборного профсоюзного органа включаются в состав аттестационной комиссии Университета с правом решающего голоса.

9.6. Работодатель предоставляет свободное от основной работы время и гарантирует сохранение среднего заработка членам Выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, при выполнении общественных обязанностей в интересах работников Университета.

Для выполнения текущей профсоюзной работы, участия в работе конференций,

пленумов, президиумов, профсоюзной учебы члены

Выборного профсоюзного органа освобождаются от работы с оплатой по среднему заработку на 12 рабочих дней в течение календарного года.

Время для исполнения общественных профсоюзных обязанностей согласуется с непосредственным руководителем работника - члена Выборного профсоюзного органа и фиксируется в таблице учета рабочего времени.

9.7. Выборный профсоюзный орган осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.8. Выборный профсоюзный орган обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием Работников и студентов (слушателей) Университета, проводить работу по оздоровлению детей работников Университета.

9.9. В соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством о социальной защите населения, Правилами внутреннего распорядка Университета и настоящим коллективным договором Выборный профсоюзный орган обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза, а при специальном полномочии права - и интересы иных работников Университета;
- контролировать правильность оформления, хранения кадровой документации;
- принимать меры по защите персональных данных работников;
- представлять интересы работников в коллективных переговорах с Работодателем, а также при разрешении индивидуальных (в КТС или суде) и коллективных трудовых споров;
- осуществлять назначение и выплату пособий по социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города, области;
- осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью перечисления средств на цели социального страхования, предоставление отпусков работникам Университета;
- оказывать материальную помощь работникам в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- совместно с Работодателем вносить предложения по улучшению условий труда, социально-бытового и жилищного обеспечения работников;

- контролировать исполнение представителями Работодателя положений настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов Университета.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель признает и предоставляет гарантии, установленные законом для председателя Выборного профсоюзного органа и членов данного органа, не освобожденных от основной работы.

10.2. Работодатель исполняет законные требования профсоюзов в соответствии с их компетенцией, установленной ст. 370 Трудового кодекса РФ и локальными нормативными актами Университета, соблюдает правила учета мнения Выборного профсоюзного органа при решении вопросов, указанных в законе и настоящем коллективном договоре (ст.ст. 372, 373 Трудового кодекса РФ).

10.3. Увольнение руководителей Выборного профсоюзного органа Университета и Выборных профсоюзных органов его структурных подразделений:

председателя, его заместителя, не освобожденных от основной работы по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата работников Университета, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускаются, помимо соблюдения общего порядка, увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

10.4. Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Университета;

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание председателя (его заместителя) профсоюзного комитета Университета в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5. Членам Выборного профсоюзного органа Университета и Выборных профсоюзных органов обособленных структурных подразделений Университета

предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные статьей 376 Трудового кодекса РФ, включая право на зачет времени профсоюзной деятельности в трудовой стаж и сохранение среднего заработка на период трудоустройства по окончании выборной профсоюзной деятельности.

10.6. Работодатель и его представители несут ответственность за нарушение прав граждан на объединение, нарушение прав профсоюзов и воспрепятствование профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае нарушения прав работников и их представителей в отношениях социального партнерства представители Работодателя могут быть привлечены к ответственности органами Федеральной инспекции труда, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию в соответствии со статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. СРОКИ И ОБЩИЕ ПРАВИЛА ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Изменения и дополнения коллективного договора действуют с момента подписания коллективного договора с соответствующими изменениями и дополнениями.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен на 2014 - 2017 годы. Срок его действия определяется датами подписания коллективного договора, указанными в настоящем разделе.

11.3. Работодатель направляет подписанный коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, прекращения трудовых отношений с Ректором Университета.

При реорганизации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации обособленных подразделений Университета увольняемым работникам предоставляются все льготы и гарантии, установленные настоящим коллективным договором.

При этом ликвидационной комиссией должны учитываться положения настоящего коллективного договора при установлении обязательств подразделения перед занятыми в нем работниками.

11.5. В течение срока действия настоящего коллективного договора Работодатель не вправе вносить изменения в его содержание без проведения коллективных переговоров

и получения согласия Выборного профсоюзного органа работников. Односторонний отказ от исполнения принятых обязательств не допускается.

11.6. В случае создания в течение срока действия настоящего коллективного договора новых обособленных подразделений Университета на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия Работодателя и Работников.

11.7. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют Выборный профсоюзный орган работников, иные уполномоченные работниками лица, организации, представители Работодателя, органы государственного надзора в сфере труда. Порядок осуществления контрольной деятельности определяется нормами Трудового кодекса РФ и иного федерального законодательства о социальном партнерстве.

11.8. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора, виновные несут ответственность в соответствии с нормами главы 9 Трудового кодекса РФ и ст. 5.27.-5.32. Кодекса РФ об административных правонарушениях, а также дисциплинарную, материальную или уголовную ответственность.