

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(государственный технологический университет)»

Утвержден
решением конференции
работников и обучающихся
ФГБОУ ВО «СКГМИ (ГТУ)»
«01» июля 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между федеральным государственным бюджетным
образовательным учреждением высшего образования
«Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(государственный технологический университет)»
и работниками университета на 2022-2025 годы

от работодателя

И.о. ректора СКГМИ (ГТУ)

И.А.Алексеев

2022г.



от работников

Председатель профкома работников

Л.А.Загалова

2022г.



Решение комиссии № 5276
от 06.07.2022

Министерство труда
и социального развития
Республики
Северная Осетия-Алания

г.Владикавказ, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	5
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	7
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	17
5. ОПЛАТА ТРУДА	23
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	25
7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.....	28
8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	31
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	33
10. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	33
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	34

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Коллективный договор, Договор) заключен между работодателем и работниками (далее - Стороны) и является правовым актом социального партнерства, целью заключения которого является определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам, соблюдения индивидуальных прав и свобод личности.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

– работодатель, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)», в лице исполняющего обязанности ректора Алексева Игоря Александровича;

– работники университета, единственным уполномоченным представителем которых является первичная профсоюзная организация работников СКГМИ (ГТУ) (далее по тексту – Профком), в лице ее председателя Загальной Людмилы Александровны.

1.3. Стороны руководствуются Конституцией Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023гг., Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021-2023 гг. (далее - Отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Уставом СКГМИ (ГТУ) и др.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, а

также по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Работодатель в соответствии с п.2 ч.6 ст. 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» признает Профком представительным органом Работников. При возникновении коллективных трудовых споров Профком выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ.

1.6. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон. Действие Договора распространяется на всех работников СКГМИ.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией при условии их письменного обращения в профсоюзный комитет (ч.2 ст.30 ТК РФ).

1.8. Настоящий договор заключен для решения следующих задач:

- создание эффективной системы социально-трудовых отношений в Университете, максимально способствующей сотрудничеству, охране прав и интересов Сторон договора, осуществлению стабильной деятельности Университета, упрочнению его престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников СКГМИ (ГТУ) в условиях рыночной экономики;
- укрепление роли работников и Профкома в определении перспектив развития Университета и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- разрешение конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, работниками и профсоюзной организацией.

1.9. Профком стремится поддерживать в ходе деятельности работодателя обстановку требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Университета (Приложение № 1 к настоящему Договору), по укреплению производственной и учебной дисциплины.

1.10. Условия настоящего Договора не могут ухудшать правовое положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников по сравнению с условиями настоящего Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части ухудшающей положение работников по сравнению с условиями Договора, действуют нормы настоящего договора.

1.11. Стороны договорились установить следующий порядок ознакомления работников Университета с условиями Договора – текст Коллективного договора размещается на официальном сайте Университета.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Договаривающиеся Стороны при заключении Договора обязуются руководствоваться принципами социального партнёрства, включающие:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнёрства;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

2.2. Стороны обязуются объединять усилия для повышения авторитета Университета и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников СКГМИ (ГТУ).

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

относящимся к их компетенции.

2.4. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Университета, условия Коллективного договора и трудовых договоров Работников;
- организовывать труд Работников, предоставлять Работникам работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, иными локальными нормативными актами;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставлять Работникам возможность работы в локальной компьютерной сети Университета и обеспечивать доступ в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет.

2.5. Работники Университета обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- выполнять распоряжения Работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих выполнению трудовых функций;
- бережно относиться к рабочим помещениям, мебели, оборудованию, приборам, другому имуществу Университета, к использованию энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло);
- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового и учебного распорядка, иные локальные нормативные акты Университета, требования и инструкции по охране и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- содействовать администрации Университета в осуществлении воспитательной работы со студентами в учебных группах и общежитиях;
- осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание студентов в духе строгого соблюдения действующего законодательства;
- строго соблюдать права СКГМИ (ГТУ) на интеллектуальную собственность и порядок защиты государственной тайны, коммерческой тайны Университета.

2.6. Профком обязуется:

- защищать социально-трудовые права и интересы членов профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза и настоящим коллективным договором;

- представлять интересы членов профсоюза при решении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и других комиссиях СКГМИ (ГТУ);
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили Профком представлять их интересы;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;
- участвовать в разработке совместно с Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссий СКГМИ (ГТУ) по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда и др.;
- участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных университетских мероприятий.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами Университета и настоящим соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать действующие в Университете правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы и иными локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями ректора СКГМИ (ГТУ),

трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

3.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 ТК РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. В случае изменения определенных Сторонами условий трудового договора, (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца, и своевременно заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) СКГМИ(ГТУ) не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.5. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно.

На работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений настоящего Коллективного договора и локальных нормативных актов вуза.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС по основному месту работы, и при наличии согласия работника, трудовой договор может быть заключен на срок не менее трех лет.

Заключение срочного трудового договора с работниками допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

3.7. По заявлению работника срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, продлевается до окончания отпуска по уходу за ребенком.

Если в течение отпуска по уходу за ребенком срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, по должности, занятие которой предусматривает проведение конкурсного отбора, достигает 5 лет, Университет не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия такого договора объявляет конкурс на замещение вакантной должности.

3.8. Штатное расписание Университета утверждается приказом на основании утвержденной организационной структуры, обеспечивающей осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся.

3.9. Численный состав работников Университета должен являться достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных Минобрнауки.

3.10. Прием, перевод, основания и порядок прекращения трудового договора с работниками СКГМИ (ГТУ) регулируется нормами трудового законодательства РФ, законодательства об образовании, настоящим Договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Прекращение трудового договора с работником, работающим по совместительству, также с учетом положений ст. 288 ТК РФ.

3.11. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

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

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

3.13. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

3.14. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности на условиях внешнего совместительства допускается в случае, если на занятие этой должности не претендует работник, занимающий эту должность в СКГМИ(ГТУ) по основному месту работы.

3.15. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливаются локальными нормативными актами

Университета.

3.16. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

3.16. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

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

3.18. Должность директора института, входящего в состав университета, замещается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.19. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

3.20. Работникам Университета разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке. Порядок оформления приема педагогических работников на работу по совместительству определяется федеральным законодательством. По личному заявлению работника сведения

о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.21. Управление кадров ежегодно, в срок до первого июня оформляет приказ, содержащий список лиц, занимающих должности ППС, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора (с указанием ФИО, должности, структурного подразделения и срока окончания трудового договора), и размещает его на официальном сайте Университета и информационных стендах Университета, а также направляет его руководителям соответствующих структурных подразделений, которые обеспечивают ознакомление с ним работников под роспись.

3.22. О сроках и порядке конкурса/выборов на замещение вакантных должностей НПП Работник может ознакомиться на официальном сайте СКГМИ (ГТУ) в разделе «Конкурс на замещение должностей» и/или при подаче документов об участии в конкурсе/выборах после опубликования объявления в средствах массовой информации.

3.23. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также коллективами структурных подразделений СКГМИ (ГТУ) Работодатель совместно с Профкомом организует и проводит:

- рейтинги институтов/факультетов, кафедр, отделов и других структурных подразделений СКГМИ (ГТУ);
- выдвижение кандидатур для награждения почетными грамотами;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

3.24. За эффективное и образцовое исполнения трудовых обязанностей, профессионализм и мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство, большой вклад, успехи и стремление к совершенствованию образовательного процесса, за личные заслуги в разработке и развитии теории, технологий, методов исследования, за активную общественную деятельность, а также стремление имиджевой привлекательности СКГМИ(ГТУ), могут применяться следующие виды морального поощрения:

- Почетная грамота ректора;
- Награждение званием «Почетный профессор СКГМИ(ГТУ)»;
- Представление работника к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

Локальными актами могут быть предусмотрены и иные виды наград и поощрений работников СКГМИ (ГТУ).

3.25.С учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретного устанавливаемого за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размер выплаты стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплаты стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев.

3.26. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, профессиональными стандартами, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.27. Работодатель, его полномочные представители при заключении трудового договора обязаны ознакомить Работника под роспись с Уставом СКГМИ (ГТУ), настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.28. Выплачивать работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по

основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.29. Выплачивать работнику дополнительное выходное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда при увольнении по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ.

3.30. При наличии финансовой возможности выплачивать работнику по основному виду занятости, достигшему пенсионного возраста, дополнительное выходное пособие из расчета не более одной средней месячной заработной платы при увольнении по собственному желанию при наличии стажа работы в СКГМИ(ГТУ) от 30 и более лет.

3.31. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение работником дополнительного объема работы, иной работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, допускается с предварительного согласия работника и предусматривает заключение с работником дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.32. Не изменять условия трудового договора педагогического работника в течение семестра, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.33. Работодатель в целях эффективной работы СКГМИ (ГТУ) за счет собственных средств обеспечивает право Работников Университета на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации. Руководителям структурных подразделений рекомендуется выделять часть внебюджетных средств на повышение квалификации Работников соответствующих структурных подразделений.

3.34. Прекращение трудовых отношений с Университетом производится в порядке, по основаниям и в сроки, установленные ТК РФ.

3.35. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

– сокращения численности или штата Работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;

– увольнения 10% и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

3.36. Предпочтение в сохранении должности при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц предоставляется в соответствии со ст.179 ТК РФ.

3.37. При сокращении численности или штата работников расторгать трудовые договоры со штатными работниками только после расторжения трудовых договоров с работниками, принятыми на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

3.38. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

3.39. Стороны совместно:

3.39.1. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и заключают соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых работников и выплату дополнительных денежных сумм.

3.39.2. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в СКГМИ (ГТУ).

3.39.3. Разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

– принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов вуза, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ;

– порядок формирования списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

– порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

– порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных

средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет-связи) и др.);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка СКГМИ или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в вузе (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями работодателя и Профкомом по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства и настоящего Коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

3.40. Профком обязуется:

3.40.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.40.2. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза.

3.40.3. Предоставлять бесплатную юридическую и консультативную помощь работникам, являющимся членам профсоюза.

3.40.4. Представлять и защищать трудовые права работников, являющихся членами профсоюза, в комиссии по трудовым спорам учреждения, в органах государственного контроля (надзора) и суде.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, приказами ректора. По письменному заявлению работника, ему может быть установлен гибкий (индивидуальный) график работы, который оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.2. Организация образовательного процесса в СКГМИ (ГТУ) регламентируется федеральными государственными образовательными стандартами, рабочими учебными планами реализуемых основных профессиональных образовательных программ по направлениям и специальностям подготовки, годовыми графиками учебного процесса по формам обучения, учебными поручениями кафедрам и расписанием учебных занятий.

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Университета (ППС и иных педагогических работников) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и научным работникам Университета составляет 40 часов, а для работников, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.6. Для инвалидов первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.8. При внутреннем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (для медицинских работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени на основной работе составляет менее 16 часов в неделю).

4.9. При внешнем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Университета (ППС и иных педагогических работников) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, разработанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также приказами ректора, утвержденным расписанием учебных занятий, установленным в Университете расписанием звонков и утвержденным в установленном порядке индивидуальным планом работы на учебный год.

4.11. Педагогические работники Университета, относящиеся к ППС имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой, исследовательской и воспитательной работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

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

4.13. 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 работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.14. Верхний предел на одну ставку учебной нагрузки педагогических работников в учебном году при осуществлении образовательной деятельности:

- по образовательным программам среднего профессионального образования преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов;
- по образовательным программам высшего образования в объеме, не превышающем 900 часов;
- по дополнительным профессиональным программам в объеме, не превышающем 800 часов.

В зависимости от бюджетного финансирования норматив учебной нагрузки уточняется на очередной учебный год работодателем с учетом мнения Профкома.

4.15. Распределение учебной нагрузки между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности, осуществляется равномерно.

При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, для которых работа в СКГМИ (ГТУ) является основной.

4.16. Не планировать работу педагогических работников, в том числе и проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в выходные и в нерабочие праздничные дни.

4.17. Информировать каждого педагогического работника, выполняющего учебную (преподавательскую) работу, об объеме планируемой учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

Временное или постоянное изменение объема учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

4.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СКГМИ (ГТУ).

4.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, вступительных испытаний для поступающих и т.д., допускается по письменному распоряжению ректора.

4.20. В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 99 ТК РФ.

4.21. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.22. По соглашению с работодателем на стадии заключения трудового договора или в процессе трудовой деятельности работнику по его заявлению может устанавливаться неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) или режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Режим гибкого рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка СКГМИ (ГТУ) в соответствии с ч. 1 ст. 100, ст. 102 ТК РФ, а если такой режим установлен

конкретному работнику и отличается от общего режима рабочего времени, действующего у работодателя, - трудовым договором или дополнительным соглашением к договору с указанием работников.

4.23. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.24. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.25. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

4.26. Очередность предоставления ежегодных основных (удлиненных) оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым ректором.

4.27. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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. При переносе отпуска по

указанным причинам работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.28. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы, осуществляется в порядке ст. 128 ТК РФ.

4.29. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации.

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

4.31. По соглашению сторон предоставляется право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом научным и педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

4.33. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

4.34. По результатам специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.35. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим ТК РФ, Отраслевым соглашением, Положением об оплате труда работников СКГМИ (ГТУ) (Приложение № 2 к настоящему Договору), Положением о стимулирующих выплатах работникам (Приложение № 3 к настоящему Договору), Методикой (регламентом) расчета, показатели эффективности работы и установления стимулирующей надбавки работникам из числа профессорско-преподавательского и педагогического персонала СПО и показатели эффективности работы и установления стимулирующей надбавки для всех категорий персонала (Приложение № 4 к настоящему Договору). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация (различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами работника) при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.3. В состав заработной платы работника входят: должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

5.4. Средства от экономии фонда оплаты труда, а также дополнительные внебюджетные средства, могут быть использованы на установление доплат, надбавок, а также на премирование за особые достижения в работе.

5.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 20 числа текущего месяца - выплата за первую половину месяца, 5 числа следующего месяца - расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Размер выплаты за первую половину месяца устанавливается за фактически отработанное время.

5.7. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.9. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

5.10. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

5.11. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора. Работнику, исполняющему обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, предусмотренные его должностной инструкцией, доплата не производится.

5.12. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с действующим законодательством либо по желанию работника предоставлять другой день отдыха. В случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Выдача расчетных листков о произведенном начислении заработной платы производится Управлением бухгалтерского учета и финансов не ранее дня выплаты заработной платы при личном обращении работника.

5.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, 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. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Университет обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

5.15. Привлечение к работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в соответствии с ст. 96 ТК РФ. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном на 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) размере за каждый час работы в ночное время.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Университет с участием Профкома обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ, мероприятий вне учебной, воспитательной работы в соответствии с законодательством об охране труда и другими нормативными правовыми актами по охране труда. Организует постоянный контроль за их соблюдением.

6.2. Университет выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда работников и охране здоровья, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

6.3. Университет обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка СКГМИ (ГТУ).

6.4. При приеме на работу и изменении условий труда Университет своевременно информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной и коллективной защиты, гарантиях работникам, занятым во вредных, опасных и неблагоприятных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Университет обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников, в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

6.6. Университет обеспечивает проведение производственного контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. В частности, обеспечивает на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность. Для получения достоверных количественных показателей обеспечивает работников службы охраны труда необходимым оборудованием.

6.7. Университет проводит своевременное расследование несчастных случаев на основании (ст. 229 ТК РФ) и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профкома и технической инспекции труда и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 27 июня 2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

6.8. Университет обязуется беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах работников в подразделениях СКГМИ (ГТУ), для расследования несчастных случаев при реализации и (или) организации образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.9. Университет обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывает и

осуществляет меры по обеспечению пожарной безопасности. Обеспечивать содержание системы и средств противопожарной защиты в надлежащем состоянии.

6.10. Университет проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся студентов работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;
- обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

6.11. Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в соответствии с региональными (территориальными) соглашениями, регулирующими социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

6.12. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в структурных и обособленных структурных

подразделениях СКГМИ (ГТУ).

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

6.13. Университет обеспечивает своевременное и качественное обучение и инструктаж по охране труда с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями и локальными нормативными актами Университета.

6.14. Университет обеспечивает соблюдение работниками СКГМИ (ГТУ) требований, правил и инструкций по охране труда.

6.15. Университет обеспечивает за счет собственных средств наличие и ведение в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов регистрации инструктажей в отношении работников Университета.

6.16. Профком в области охраны условий труда:

6.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части охраны труда, в т.ч.:

- организовывать проведение в университете проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением по охране труда, планами мероприятий по охране труда

- принимать участие в лице своих представителей, в т.ч. уполномоченных по охране труда, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

- участвовать в работе комиссий, по специальной оценке условий труда и по расследованию несчастных случаев.

6.16.2. Ведет разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения противопожарного режима, выполнения и соблюдения требований нормативных правовых актов по пожарной безопасности, недопущении нарушений дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Университет и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Университета.

7.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать доступные для работников варианты медицинского обслуживания в Санаторий-профилакторий «Цей».

7.3. Работникам и детям работников СКГМИ (ГТУ), обучающимся в Университете, могут устанавливаться льготы по оплате обучения в соответствии с локальными нормативными актами.

7.4. Университет совместно с Профкомом создает комиссию по контролю за работой предприятий общественного питания в СКГМИ (ГТУ), в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.5. Университет обязуется, в установленном локальными нормативными актами порядке, предоставлять актовые залы, конференц-залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников СКГМИ (ГТУ).

7.6. Университет осуществляет поддержку молодых работников Университета:

7.6.1. Работодатель и профком проводят работу с молодыми работниками с целью закрепления их в Университете.

7.6.2. Стороны выражают намерение работать в направлении выработки предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- систем мер по социальной поддержке молодых работников;
- реализации прав работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

7.6.3. Работодатель и профком работников содействуют повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, обеспечивают ее правовую и социальную защищенность.

7.6.4. Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов и не допускает увольнения молодых работников в связи с сокращением численности штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

7.6.5. При наличии свободных мест в общежитии работодатель выделяет

в первую очередь места молодым специалистам.

7.7. Работодатель вправе частично уменьшить расходы, связанные с обучением в СКГМИ (ГТУ), на условиях возмещения затрат на обучение детей работников и самих работников.

7.8. В течение срока действия настоящего Коллективного договора вести работу по согласованию с учредителем права предоставления работникам жилых помещений, отнесенных к специализированному жилищному фонду, закрепленных на праве оперативного управления за Университетом, предназначенных для проживания граждан в связи с характером их трудовых отношений с Университетом (служебных жилых помещений).

7.9. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе СКГМИ (ГТУ), в том числе:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- предоставлять возможность посещения работниками Университета спортивных объектов для занятия спортом в свободное от работы время на льготных условиях;

- предоставлять возможность посещения детям работников Университета спортивных объектов для занятия спортом на льготных условиях.

7.10. Публиковать на официальном Интернет-сайте СКГМИ (ГТУ) расписание работы спортивных секций и спортивных объектов с указанием периодов их доступности для работников Университета.

7.11. Оказывать материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, необходимостью медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретением дорогостоящих и жизненно необходимых лекарственных препаратов (при наличии рекомендации медицинского учреждения), рождением ребенка, похорон близких родственников (родителей, супруга, детей), пожаром, авариями и кражами, утратой имущества в случае стихийного бедствия согласно Положению о выплатах социального характера СКГМИ (ГТУ) (Приложение № 5 к настоящему Договору).

Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвалидов и участников Великой Отечественной войны и других войн, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих трех и более детей или детей-инвалидов, для одиноких матерей, опекунов, ветеранов труда, инвалидов труда.

7.12. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск на день 1 сентября родителям, дети которых идут в первый класс. В случае если 1 сентября совпадает с выходным днем, то следующий за ним рабочий день.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА СКГМИ (ГТУ) И ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Университет и Профком обязуются сотрудничать в рамках трудового законодательства по всем вопросам деятельности коллектива СКГМИ (ГТУ), признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по социально-трудовым вопросам, касающимся работников Университета. Все решения по названным вопросам принимать после взаимных консультаций.

8.2. Профком осуществляет общественный контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту работников Университета.

Профком работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза 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 настоящего Договора Профком представляет и защищает интересы всех работников Университета.

8.3. Университет обязуется соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, не противоречащей действующему трудовому законодательству, учитывать мотивированное мнение Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.4. Университет включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав и интересов работников Университета.

8.5. Университет предоставляет Профкому в бесплатное пользование и обслуживание необходимое помещение, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет по адресу: РСО-Алания, г. Владикавказ, ул. Тельмана, д. 29, корп. 18,

Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, и создает условия для обеспечения деятельности Профкома.

8.6. Университет обязуется не препятствовать представителям Профкома в посещении подразделений Университета, где работают члены Профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.7. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность, по согласованию с руководством подразделения, выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива вне рабочее время.

8.8. Университет обязуется предоставлять Профкому по его запросам (в необходимых случаях с согласия работника) информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы предприятий общественного питания.

Работодатель способствует приему в члены первичной профсоюзной организации лиц, принимаемых на работу в Университет.

8.9. Стороны договорились, что Университет на основании личных письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляет ежемесячное удержание профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы по безналичной форме и перечисляет их на расчетный счет Профкома.

Работодатель при обращении профсоюзных органов предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

8.10. Университет признает работу в составе Профкома СКГМИ (ГТУ) значимой для деятельности Университета и принимает её во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников.

8.11. Работодатель обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.12. Работодатель содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профкома по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

8.13. Университет, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома.

8.14. Профком стремится к мирному урегулированию трудовых споров, к организации бесконфликтного трудового процесса.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны обязуются обеспечивать выполнение и контроль за соблюдением коллективного договора. При осуществлении контроля Стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Решение Сторон выносится на обсуждение конференции работников и обучающихся СКГМИ (ГТУ) (далее – конференция), утверждается ее составом и оформляется дополнительным соглашением. Изменения и дополнения становятся неотъемлемой частью коллективного договора с даты их подписания ректором и председателем Профкома и доводятся до сведения коллектива Университета. Все изменения подлежат уведомительной регистрации в соответствующих инстанциях.

9.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством. Инициатором рассмотрения Университетом таких случаев может выступить любая из сторон коллективного договора.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

10.2. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.

10.3. Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

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

10.5. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

10.6. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования Университета.

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома Университета в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), а также направление проектов нормативных правовых актов в Профком для учета мнения.

11.2. При нарушении пункта 11.1 настоящего договора работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию Профкома работников.

11.3. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно работодателем и первичной профсоюзной организацией работников Университета в строгом соответствии с

действующим законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

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

11.4. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Договора в случае, если они противоречат нормам законодательства РФ или изменившимся условиями финансирования Университета.

11.5. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Университета.

11.6. Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, предусмотренных настоящим Договором.

11.7. Работодатель и работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11.8. К настоящему Договору предусмотрены приложения, утвержденные в установленном порядке:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)».

2. Приложение № 2. Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)».

3. Приложение № 3. Положением о стимулирующих выплатах работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)».

4. Приложение № 4. Методикой (регламентом) расчета, показатели эффективности работы и установления стимулирующей надбавки работникам из числа профессорско-преподавательского и педагогического персонала СПО и показатели эффективности работы и установления стимулирующей надбавки для всех категорий персонала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-

Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)».

5. Приложение № 5. Положению о выплатах социального характера федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)».

6. Изменения содержания Приложений производится решением Ученого Совета и приказами ректора Университета в пределах полномочий.