

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ имени К.Г. РАЗУМОВСКОГО»
(Первый казачий университет)

Утвержден на конференции
работников ФГБОУ ВО
«МГУТУ им. К.Г. Разумовского
(Первый казачий университет)»
«25» декабря 2014 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1023 от 30.12.2014 г.

С.П. Будбаева
на основании

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

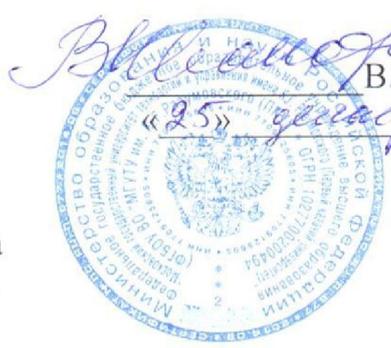
**федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Московский государственный
университет технологий и управления
имени К.Г. Разумовского (Первый казачий
университет)»
на 2014-2017гг.**

От работников:
Председатель профсоюзной
организации Университета

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО
«МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)»



С.П. Будбаева
«25» декабря 2014 г.



В.Н. Иванова
«25» декабря 2014 г.

Москва
2014 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)» (далее по тексту – «Университет») и является правовым нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению и организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации, Законе Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. 02.07.2013 г., с изм. от 05.05.2014) «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. 02.07.2013) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», приказе Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель в лице ректора Университета Ивановой Валентины Николаевны (далее по тексту – «Администрация») и работники Университета в лице первичной профсоюзной организации (Профкома) работников и обучающихся МГУТУ имени К.Г. Разумовского (далее – «Профком»).

Интересы работников Университета и его филиалов при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора,

осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации прав на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Профком сотрудников и студентов МГУТУ имени К.Г. Разумовского Профсоюза работников народного образования и науки.

1.3. Предметом настоящего договора является принятие работодателем и работниками взаимных обязательств, способствующих эффективному выполнению Университетом его уставной деятельности.

Администрация при наличии финансовых возможностей может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами или иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор устанавливает согласованные обязательства работодателя по социальной защищенности работников.

1.4. Администрация согласовывает с Профкомом проекты нормативных актов, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые права и обязанности работников, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

В соответствии с этим стороны согласились, что принятие локальных нормативных актов, разработка положений, регламентирующих трудовую деятельность работников, осуществляется работодателем с учетом мнения Профкома и настоящего Коллективного договора.

1.5. Администрация и Профком оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, учебы и отдыха работников Университета, по взаимной договоренности проводят их совместно. Трудовой распорядок, права и обязанности Администрации и работников определены Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

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

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному соглашению

сторон совместным решением Администрации и Профкома без созыва Конференции работников в установленном порядке (статья 44 ТК РФ). Вопрос о внесении изменений и дополнений рассматривается по инициативе сторон, причем со стороны работников инициатива может исходить как от Конференции работников Университета, так и от Профкома. В случае не достижения соглашения по определенным вопросам стороны используют предусмотренные законодательством примирительные процедуры.

1.8. Все локальные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Университете в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.10. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Конференции работников не реже одного раза в год.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.12. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (статья 43 ТК РФ).

1.13. При изменении вида образовательного учреждения, переходе к автономному образовательному учреждению срок действия настоящего Коллективного договора остается без изменений.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) Университета настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При этом, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет (статья 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работником Университета и работодателем возникают на основании трудового договора. Работодатель не вправе требовать от

работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ). Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором Университета.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии со статьей 57 ТК РФ, главой 11 ТК РФ, главой 13 ТК РФ и приказом Минтруда России № 167н от 26.04. 2013 г. (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.3. Администрация до подписания трудового договора с работником ознакомит его под роспись с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, Уставом, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника.

2.4. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями и трудовым договором, допускается только по письменному разрешению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдения статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.5. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок с возможным испытательным сроком до 3-х месяцев. Заключение срочного трудового договора с работниками допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор с педагогическими работниками Университета заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурс на замещение должности научно-педагогических работников, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приёме на работу по совместительству на срок не более одного года. Конкурс на

замещение не проводится для должностей: директор института, заведующий кафедрой, а также должностей научно-педагогических работников, занимаемые беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (статья 332 ТК РФ). Должность заведующего кафедрой, является выборной.

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 на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. При изменении условий срочного трудового договора по согласованию сторон заключается дополнительное соглашение или новый трудовой договор.

Трудовой договор с работником прекращается при неизбрании на должность по конкурсу или отказе от участия в конкурсе.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.9. В целях подтверждения соответствия научно-педагогического работника занимаемой должности в установленном порядке проводится аттестация на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию.

2.10. В случае признания по результатам аттестации научно-педагогического работника несоответствующим занимаемой должности трудовой договор расторгается (часть 3 статьи 81 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 28.06.2014 №795), при этом в случае имеющейся возможности Администрация рассматривает возможность перевода 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.

2.11. Администрация обеспечивает создание условий для профессионального роста работника путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник Университета имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в пять лет..

2.12. Профессорам, докторам наук Университета в возрасте более 75 лет, имеющим выдающиеся заслуги в науке, в развитии Университета и стаж работы в Университете не менее 25 лет, может предоставляться возможность перевода на должность научного сотрудника соответствующей кафедры на неопределенный срок.

2.13. Администрация при привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда при равной квалификации специалистов преимущество отдает работникам, для которых Университет является основным местом работы.

2.14. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Администрации в случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ, осуществляется с учетом мнения Профкома (статья 82, 373 ТК РФ).

2.15 Администрация при сокращении численности штата научно-педагогических работников Университета в первую очередь расторгает трудовые договора с лицами, выполняющими работу по совместительству.

2.16. Администрация уведомляет Профком в письменной форме о принятии решения по сокращению численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала сокращения, при массовых увольнениях – за три месяца (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей, предполагаемых к сокращению работников и основания решения о сокращении.

2.17. Профком представляет в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 ТК РФ).

2.18. Профком осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносит предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.19. Профком предлагает конструктивные меры по социально-экономической защите высвобождаемых работников.

2.20. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации преимущество имеют работники в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также работники:

проработавшие в Университете свыше 20 лет и не достигшие пенсионного возраста;

работники, на иждивении которых имеются дети-инвалиды;

2.21. Администрация (в случае массовых увольнений) при наличии финансовых средств может принять дополнительные меры социальной поддержки высвобождаемым работникам:

увеличение (по сравнению со статьей 178 ТК РФ) срока сохранения среднего заработка на период трудоустройства до четырех месяцев;

увеличение суммы выходного пособия в два раза за счет денежных средств от приносящей доход деятельности.

2.22. При увольнении Работника по сокращению численности или штата работников Администрация с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока при уведомлении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.23. Профком представляет интересы работников при изменении вида, организационно-правовой формы Университета, сокращении рабочих мест и содействует защите их трудовых прав осуществляя контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.24. Администрация и Профком для урегулирования конфликтных трудовых ситуаций на паритетных началах создают комиссию по трудовым спорам.

2.25. Работники Университета:

обеспечивают добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей по трудовому договору, своевременное и качественное выполнение распоряжений и приказов работодателя (статья 21 ТК РФ);

обязаны соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;

создают и сохраняют благоприятный психологический климат в коллективе, уважая права друг друга;

активно участвуют в реализации концепции развития Университета до 2020 года.

2.26. Научно-педагогические работники Университета обеспечивают:

системное внедрение в педагогическую практику современных форм и методов обучения, новейшие технические средства, инновационные, высокоэффективные технологии;

развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей, потребность познания и постоянного совершенствования;

разработку и внедрение дополнительных профессиональных программ по повышению квалификации и переподготовке специалистов;

постоянную актуализацию учебно-методических комплексов по дисциплинам;

системное осуществление научных исследований, обеспечивающих высокий научно-методический уровень обучения;

публикации по своей научно-исследовательской деятельности;

воспитание ответственности и соучастие обучающихся во всех процессах, происходящих в Университете и в России в целях формирования у них гражданственности, трудолюбия, нравственности, духовности, сохранения общечеловеческих ценностей.

2.27. Работники обязуются не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба имиджу Университета, его имуществу и финансам.

2.28. Профком обеспечивает защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. Администрация обязуется оплачивать труд работника Университета на основании законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора, Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)» (Положение об оплате труда), Положения о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)», Положения о поощрительных выплатах (премировании) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)» (Положение о поощрительных выплатах (премировании)).

3.2. Должности работникам устанавливаются по квалификационным уровням (ПКУ) профессионально-квалификационной группы (ПКГ) работника в соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 11.01.2011 г. № 1-н.

3.3. Должность доцента без наличия ученой степени кандидата наук может быть установлена работнику со стажем работы в высшем учебном заведении не менее 15-ти лет и квалифицированным выполнением должностных обязанностей доцента.

3.4. Должность профессора при наличии ученой степени кандидата наук и звания доцента может быть установлена преподавателю при стаже работы в высшем учебном заведении не менее 20-ти лет, наличия государственных почетных званий (Положение о порядке установления стимулирующих выплат), квалифицированным выполнением обязанностей профессора, в т. ч. руководство аспирантами по специальностям аспирантуры Университета, вклад в развитие Университета.

3.5. В Университете осуществляются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

должностной оклад с повышающим коэффициентом в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ работника;

персональный повышающий коэффициент;

обязательные надбавки и доплаты, установленные в соответствующих нормативных правовых актах, выплачиваемые работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором;

надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, в соответствии с Положением об оплате труда;

почасовая оплата;

надбавки (доплаты) за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, за сверхурочную работу, за ночную работу, за работу в выходные и праздничные дни, индивидуальные надбавки.

3.6. В заработную плату работника включается: должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты. Предельными размерами заработанная плата не ограничивается.

3.7. Средняя месячная заработная плата преподавателей колледжей и кадетского корпуса Университета определяется:

должностным окладом в соответствии с квалификационным уровнем преподавателя;

часовой тарификационной ставкой, устанавливаемой путем деления должностного оклада (ставки) преподавателя на среднюю месячную норму учебной нагрузки (72 часа);

объемом учебной нагрузки преподавателя на соответствующий учебный год;

выполнением дополнительных обязанностей, связанных с образовательным процессом (проверка письменных работ, заведующей лабораторией, заведующей кабинетом);

компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения об оплате труда;

стимулирующие надбавки в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и Положением о поощрительных выплатах (премировании).

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится исходя из объема рабочего времени, указанного в трудовом договоре работника.

3.9. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.10. Каждый работник Университета имеет право на увеличение оплаты труда с изменением своего квалифицированного уровня, стажа работы, количества и качества труда, его сложности и интенсивности.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в отпуске или в период временной нетрудоспособности выплата измененной заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.11. Заработная плата работника увеличивается в зависимости от стажа работы:

за стаж свыше 15 лет в образовательном учреждении на 1000 рублей;

за стаж свыше 25 лет в Университете на 2000 рублей;

за стаж свыше 35 лет в Университете на 3000 рублей.

3.12. В структурных подразделениях, реализующих программы среднего профессионального образования и кадетском корпусе почасовая оплата труда преподавателей применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

при оплате педагогической работы сверх установленной годовой учебной нагрузки;

3.18. Работникам химических кафедр Университета с должностями: заведующий лабораторией, ведущий инженер, учебный мастер, старший лаборант, лаборант с установленными вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест осуществляются компенсационные выплаты в размере 10 процентов от должностного оклада.

3.19. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством.

3.20. Администрация обеспечивает своевременную выплату заработной платы путем перечисления на лицевые счета работников не реже двух раз в месяц: аванс 20-25 числа текущего месяца, оставшуюся часть - 5-10 числа следующего рабочего месяца.

3.21. При направлении работника в служебную командировку, связанную с учебным процессом, Администрация обеспечивает своевременную оплату командировочных расходов работника, в т.ч. транспортных расходы не позже чем за неделю до начала командировки.

3.22. При нарушении по вине работодателя сроков выплаты заработной платы работникам может быть выплачена денежная компенсация за каждый день ее задержки в соответствии с действующим законодательством.

3.23. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет его заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или в других аналогичных случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

3.24. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производятся удержания за неотработанные дни отпуска. Удержания не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

ликвидация учреждения;

сокращение численности или штата сотрудников;

призыв работника на воинскую службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

смерть работника.

3.25. 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, работодатель обязан в указанный в выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.26. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.27. Заработная плата выплачивается работнику (в месте выполнения им работы) путем перечисления на указанный работником счет в банке, либо на счет в банке, открытый Администрацией для работника с его согласия.

3.28. Профком осуществляет переговоры (консультации) с Администрацией в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

3.29. Профком рассматривает жалобы и заявления работников по вопросам заработной платы, отпускных и расчетов при увольнении.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в соответствии с требованиями трудового законодательства определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовыми договорами, расписанием занятий.

4.2. В соответствии с ТК РФ для педагогических работников Университета на одну должностную ставку устанавливается шестидневная не более 36-часовая рабочая неделя для выполнения учебной преподавательской работы, осуществления учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, воспитательной работы и других образовательных функций.

4.3. Учебная нагрузка педагогических работников Университета определяется их квалификационным уровнем в объеме не более 900 часов на одну ставку.

Объем учебной нагрузки на одну ставку по соответствующим должностям педагогических работников и нормы времени учебной работы ежегодно устанавливается приказом Ректора по согласованию с профкомом.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников колледжа и кадетского корпуса определяется их квалификационным уровнем в объеме не более 720 часов на одну ставку.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам среднего профессионального образования устанавливается в объеме 720 часов.

Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам кадетского корпуса устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Педагогическим работникам кадетского корпуса, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до кон-

ца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогические работники кадетского корпуса должны уведомляться не позднее чем за два месяца..

4.5. Режим рабочего времени педагогических работников, в том числе заведующих кафедрами, Университета определяется в пределах 6-дневной 36-часовой рабочей недели. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом выполнения установленного годового объема учебной нагрузки, расписанием учебных занятий.

Часы, свободные от проведения занятий, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению для выполнения иных видов работ, предусмотренных индивидуальными планами: все виды учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной работы.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и выполнением индивидуальных планов работы преподавателями осуществляется заведующими кафедрами и директорами институтов.

4.6. Шестидневная 36-часовая неделя устанавливается по результатам документально подтвержденной аттестации рабочих мест работникам химических

кафедр с должностями: заведующий лабораторией, ведущий инженер, учебный мастер, старший лаборант, лаборант.

4.7. Режим работы для директоров институтов устанавливается продолжительностью 40 часов в неделю при 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре.

4.8. Для персонала и структурных подразделений Университета, непосредственно связанных с организацией и проведением учебного процесса, устанавливается 5-дневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре.

По решению Ректора для учебно-вспомогательного персонала (институтов, кафедр) может быть установлена шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье.

4.9. Для работников, не относящихся к категории научно-педагогических работников, устанавливается режим рабочего времени при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре.

4.10. Для работников хозяйственных служб, которыми по условиям непрерывной работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная продолжительность рабочего времени допускается ведение графика сменности и суммированного учета рабочего времени, утверждаемого ректором Университета, директором филиала с учетом мнения Профкома.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные дни допускается по приказу Ректора Университета, с письменного согласия работника и учетом мнения Профкома.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставляется отгул.

4.13. По согласованию с Профкомом приказом Ректора Университета может быть установлен перечень работников с особым режимом работы - ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). В соответствии с указанным режимом отдельные работники могут привлекаться при необходимости

эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.14. Администрация Университета обеспечивает своевременное утверждение документов по планированию учебного процесса на предстоящий учебный год:

до 15 июня норм годовой учебной нагрузки по должностям педагогических работников, норм времени для расчета учебной работы педагогических работников (первая и вторая половина дня), закрепления дисциплин за кафедрами университета, закрепления направлений подготовки (специальностей) за выпускающими кафедрами университета, календарных графиков учебного процесса, графиков учебного процесса, предварительного расчета учебной нагрузки (с учетом 1 курса только по бюджетным местам приема студентов);

до 01 сентября уточненного расчета учебной нагрузки с учетом зачисления студентов на 1 курс.

4.15. Работник обязан своевременно извещать Администрацию Университета о периоде временной нетрудоспособности и иных уважительных причинах невыхода на работу.

4.17. Педагогическим работникам ежегодно предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным работникам ежегодно предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

По усмотрению администрации отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы – согласно графика отпусков, утвержденным в установленном порядке.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19. По согласованию сторон возможно разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос полностью или частично на другой

год. При этом хотя бы одна часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом Ректора Университета с согласия работника. При этом производится перерасчет денежных сумм, приходящихся на дни неиспользованного отпуска. Разница засчитывается (удерживается или доплачивается) при выплате текущей заработной платы. При предоставлении не использованных дней отпуска, из-за отзыва работника, в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.20. Запрещается *непредоставление* ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.21. По согласию сторон трудового договора при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней (статья 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

беременным женщинам;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск может продлеваться в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.24. Работникам с ненормированным рабочим днем (главный бухгалтер, проректора, водитель автотранспортных средств) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

В случае переноса либо неиспользования дополнительно оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном законодательством для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится из финансовых средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета.

Дополнительный перечень работников с ненормированным рабочим днем утверждается распоряжением Ректора по согласованию с Профкомом, локальными нормативными актами Университета. Все льготы, установленные настоящим Коллективным договором, распространяются на утверждаемые перечни работников с ненормированным рабочим днем, вводимые распоряжениями ректора или иными локальными нормативными актами.

4.25. Работникам, занимающим должности химических кафедр: заведующий лабораторией, ведущий инженер, учебный мастер, старший лаборант, лаборант (как занятым на работах с вредными условиями труда) устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 рабочих дней.

4.26. Работникам, имеющим путевки на лечение (в соответствии с медицинским заключением) по согласованию с Администрацией может быть предоставлен очередной отпуск вне графика по личному письменному заявлению, представленного не позднее, чем за 15 дней до начала отпуска.

4.27. По представлению руководителя подразделения на основании письменного заявления работника, ему может быть предоставлен кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам сроком до пяти календарных дней.

4.28. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Администрацию.

4.29. Администрация на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

ветеранам труда – до 30 календарных дней в году;

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 календарных дней в году;

одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, - до 14 календарных дней в году.

4.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия, предусмотренные законодательством). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

4.31. Профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Администрация обеспечивает безопасные для здоровья условия труда работников и обучающихся, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Для реализации этих задач Администрация осуществляет ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий указывается в ежегодном Плане мероприятий по охране труда, принимаемом по согласованию с Профкомом.

5.2. Администрация выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда (в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда), из всех источников финансирования в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда и не

менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

5.3. Работники химических кафедр Университета с должностями: заведующий лабораторией, ведущий инженер, учебный мастер, старший лаборант, лаборант с установленными в результате аттестации рабочих мест вредными условиями труда имеют право на:

надбавки в размере 10% от должностного оклада - ст. 147 ТК РФ;

продолжительность рабочей недели 36 часов – ст. 92 ТК РФ.

на дополнительный отпуск в размере 12 календарных дней – ст. 117 ТК РФ; ст. 121 ТК РФ (в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях, включается только фактически отработанное в данных условиях время); Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/п-22 (ред. от 29.05.1991) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

на бесплатное получение или возмещение стоимости средств индивидуальной защиты – ст. 221 ТК РФ.

0,5 л молока (2,5%) за один рабочий день – ст. 222 ТК РФ; приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

5.4. Администрация:

5.4.1. обеспечивает безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении

образовательного и технологических процессов, а также при использовании инструментов, сырья и материалов;

5.4.2. поддерживает в надлежащем состоянии аудиторный и лабораторный фонд, здания и сооружения Университета;

5.4.3. обеспечивает учебные аудитории современными техническими средствами для проведения практических занятий;

5.4.4. обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

5.4.5. обеспечивает пожарную безопасность Университета;

5.4.6. обеспечивает аттестацию рабочих мест работников;

5.4.7. принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся и при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.4.8. организывает и проводит расследования в установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами порядке, несчастных случаев с работниками и обучающимися;

5.4.9. обеспечивает в течение года в помещениях Университета температурный режим. Администрация по согласованию с Профкомом может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением оплаты труда при нарушении температурного режима;

5.4.10. в соответствии с законодательством осуществляет ежегодное обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5. Профком:

5.5.1. обязуется оказывать содействие работникам в реализации их права на безопасные для здоровья условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде;

5.5.2. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

5.5.3. контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

5.5.4. обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзной организации по охране труда работников и обучающихся Университета, организывает их обучение за счет средств социального страхования и профбюджета, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности;

5.5.5. представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

5.5.6. использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями труда сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

5.5.7. обеспечивает в установленном порядке за счет средств Фонда социального страхования возмещение вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей.

5.6. Администрация совместно с Профкомом:

5.6.1. разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда для работников и обучающихся;

5.6.2. организуют для работников обучение по вопросам требований охраны труда с последующей проверкой знаний, а также повышение квалификации работников службы охраны труда;

5.6.3. на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая осуществляет контроль за состоянием охраны труда работников и обучающихся Университета;

5.6.4. проводят два раза в год административно-общественный контроль состояния техники безопасности и средств пожаротушения;

5.6.5. обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.7. Работники:

5.7.1. обязаны соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

5.7.2. обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;

5.7.3. обязаны проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.7.4. обязаны немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

5.7.5. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Администрация направляет экономию фонда оплаты труда, в том числе финансовых средств от приносящей доход деятельности, на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, обучающихся;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также возможное доленое участие в строительстве жилья работникам.

6.2. Администрация с 1 января 2015 г. осуществляет повышение должностных окладов работников в соответствии с квалификационным уровнем соответствующей профессионально-квалификационной группы работников, в том числе научно-педагогическим работникам,.

6.3. Администрация обеспечивает повышение заработной платы работнику путем увеличения должностных окладов работника, применяя систему

персональных повышающих коэффициентов, стимулирующих выплат, премий за качественные показатели работы.

6.4. Администрация обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществляя обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.5. Администрация своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.6. Преподавателю со стажем работы в Университете не менее двух лет при поступлении в аспирантуру по рекомендации Ученого совета может быть снижена оплата за обучение в аспирантуре.

6.7. Работникам со стажем работы в Университете не менее одного года по решению Ученого совета и рекомендации подразделения может быть снижена стоимость обучения по заочной или очно-заочной формам обучения в Университете.

6.8. Администрация с 2015 г. обеспечивает функционирование пунктов питания для обучающихся и работников в основных учебных корпусах Университета.

6.9. Администрация, исходя из финансовых возможностей, по согласованию с Профкомом может производить частичную оплату медицинских услуг (кроме стоматологических) работникам.

6.10. Администрация совместно с Профкомом в 2015 году может рассматривать вопрос о выделении финансовых средств на осуществление работниками добровольного медицинского страхования.

6.11. Администрация обеспечивает функционирование медпункта или заключает договоры с медицинскими учреждениями на обслуживание работников и обучающихся;

6.12. Профком за счет средств профсоюзного бюджета обеспечивает сотрудников льготными абонементом пользования бассейном Университета.

6.13. Администрация совместно с Профкомом осуществляют работу по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет финансовых средств Университета и средств Профсоюзного бюджета.

6.14. Профком ведет делопроизводство по учету потребности, регистрации и выдаче путевок, обеспечивает гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению и отдыху работников и их детей.

6.15. Администрация ежегодно выделяет до 1 % финансовых средств от приносящей доход деятельности Университета в распоряжение профкома на социальную поддержку работников. Профком ежегодно отчитывается об использовании выделенных средств на Конференции трудового Коллектива.

6.16. Администрация из финансовых средств Университета осуществляет единовременную материальную помощь работникам, работающим не менее чем на одну ставку:

в связи с юбилейными датами в размере от 10000 до 25000 рублей (по представлению руководителя подразделения Ректор Университета может увеличить выплату). Юбилейными датами считать 50 лет и далее каждые 5-ть лет со дня рождения для женщин и мужчин;

в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

на лечение и дорогостоящие лекарства при предъявлении соответствующих документов;

неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете не менее 20 лет;

работающим и неработающим ветеранам Великой отечественной войны;

в иных трудных жизненных ситуациях работников.

6.17. Работнику со стажем работы не менее 10 лет в Университете, а также внесших существенный вклад в развитие Университета, по решению Ученого совета предоставляется льгота по оплате за обучение в Университете ближайшим родственникам (дети, внуки).

6.18. Администрация согласовывает с Профкомом выдвижение работников на внутренние, отраслевые, правительственные награды, на почетные звания.

6.19. Работникам, награжденным знаком почета «За выдающиеся заслуги в развитии МГУТУ», устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3000 рублей.

6.20. Работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию со стажем работы в образовательной организации не менее 25 лет, в том числе не менее 10 лет в Университете, при наличии финансовых средств может осуществляться по

согласованию с Профкомом единовременная выплата в размере до двух средних заработных плат по основному месту работы.

6.21. Администрация и Профком осуществляют с долевым финансовым участием социально-значимые мероприятия, посвященные:

Дню Победы в Великой Отечественной Войне;

Дню Защитника Отечества и Международному женскому дню;

юбилейным датам Университета;

Дню первокурсника и Дню знаний;

ежегодному подведению итогов конкурса «На лучшее подразделение Университета»;

юбилейным датам ветеранов ВОВ и ветеранов труда Университета, внесшим значительный вклад в развитие Университета;

другим значимым событиям Университета.

6.22. Профком организует из средств профбюджета Новогодние мероприятия для детей работников, а также их отдых в каникулярный период по льготным путевкам.

6.23. Администрация совместно с Профкомом в 2015 г. может выделять финансовые средства учебно-вспомогательному персоналу на частичную компенсацию проезда в городском общественном транспорте.

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ **ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Права и гарантии деятельности Профкома работников и обучающихся Университета определяются ТК РФ (ст. 370-378), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. 02.07.2013) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МГУТУ имени К.Г. Разумовского.

7.2. Администрация может предоставлять в пользование Профкому помещение, оргтехнику, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, интернет, электронную почту) и транспортные средства необходимые для обеспечения деятельности выборного органа.

7.3. Администрация предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и системы оплаты труда; работы предприятий общественного питания; условий проживания в студенческих общежитиях и других вопросов.

7.4. Администрация готовит приказы и распоряжения по согласованию с Профкомом по следующим вопросам (статья 8 ТК РФ):

установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (статья 135 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

повышение заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию трудовых споров;

разработка инструкций по охране труда;

расследование несчастных случаев;

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Администрации (статьи 82, 373, 374 ТК РФ);

оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;

выдвижение на правительственные награды;

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

другие вопросы, затрагивающие трудовые и социальные интересы работников.

7.5. Профсоюзная организация и ее выборный орган - Профком имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.6. Представители Профкома входят на паритетных началах в состав комиссий: по трудовым спорам, охране труда.

7.7. Профком в лице своих представителей обеспечивает участие в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника, работник и Профком обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд в установленном порядке.

Профком оказывает помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (статья 370 ТК РФ, статьи 29 и 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. 02.07.2013) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

7.8. Профком обеспечивает консультации работникам по вопросам трудового законодательства, различным нормативным актам, касающихся их интересов. При возникновении конфликтов принимает меры к их урегулированию в рамках действующего законодательства.

7.9. Профком принимает участие в аттестации работников на соответствие их занимаемой должности.

7.10. Председатель Профкома в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления и комиссиях Университета.

7.11. Председатель Профкома входит в состав Ученого совета.

7.12. Профком осуществляет коллегиальную деятельность по: подготовке и организации Конференций трудового коллектива Университета;

организации социально значимых мероприятий для коллектива и обучающихся Университета;

организации отдыха и лечения работников и их детей;

организации медицинского обслуживания;

организации новогодних мероприятий для детей работников Университета.

7.13. Профком оказывает материальную помощь из профбюджета членам профсоюза и способствует реализации их права на получение установленных в Университете социальных выплат, в т.ч.:

на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых с частичной или полной оплатой;

на приобретение медикаментов для лечения в связи с тяжелым заболеванием;

на компенсацию стоимости платного лечения в стационаре;

в связи с рождением ребенка и/или регистрацией брака работника;

оказание материальной поддержки ветеранам войны и труда, работающим или ранее работавшим в университете, институте (филиале), филиале в целях их социальной защиты;

выплата выходного пособия в размере двух месячных должностных окладов при выходе на пенсию работника, в связи с достижением пенсионного возраста и проработавшего в Университете не менее 20 лет.

в связи с утратой имущества при стихийных бедствиях, при условии отсутствия договора страхования имущества;

материальная помощь для организации похорон работника или его близких родственников;

материальная помощь в объективно необходимых ситуациях: операции, медицинское обследование.

7.14. Администрация освобождает членов Профкома от выполнения должностных обязанностей для участия в работе выборных профсоюзных органов в свободное от учебных занятий время с сохранением средней заработной платы.

7.15. Профком обязан информировать работников о своей деятельности и оповещать о предстоящих мероприятиях.

7.16. Администрация ежемесячно перечисляет на счет Профкома Университета членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников – членов профсоюза по их заявлениям не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (статья 377 ТК).

7.17. Не освобожденному от основной работы председателю Профкома за дополнительную работу к трудовым обязанностям может снижаться учебная

нагрузка в количестве 100 часов или осуществляться ежемесячная стимулирующая выплата в соответствии с приказом Ректора.

7.18. Работа на выборной должности председателя Профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников.

7.19. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору (ст. 29 ТК РФ).

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

8.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

8.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

8.4. В случае наступления форс-мажорных обстоятельств стороны срочно проводят консультации и принимают совместные решения.

8.5. В месячный срок после подписания Коллективного договора стороны доводят его содержание до всех работников Университета.

8.6. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется Администрацией и Профкомом Университета.

8.7. За невыполнение положений Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.8. Коллективный договор в семидневный срок со дня подписания регистрируется в соответствующих органах.