Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Хохлова Елена Васильевна
Должность: Первый проректор-проректор по учебной работе
Дата подписания: 10.11.2025 10:28:00
Уникальный программный ключ:
ffa7ebcbdf3ee64e19f72e2c06ed7dc0d539cecd

78

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Председатель
первичной профсоюзной организации
ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА
имени К.А. Тимирязева

_____ П.П. Прохоров

«10» 04 2025 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Ректор ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА
имени К.А. Тимирязева

_____ В.И. Трухачев

«20» 01 2025 г.

Коллективный договор

между работодателем и работниками

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный аграрный университет-МСХА имени К.А. Тимирязева»

Принят на Конференции работников и обучающихся
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева
Протокол № 2 от «11» декабря 2024 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 78 от 03.02.2025 г.
с приложением на 2 листах

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 5
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ 11
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 11
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 14
VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА 15
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ 18
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ 19
IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 19
X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 22
XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА 24
XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. 25
XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 25

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании) и другими федеральными нормативными актами, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева» (далее университет, учреждение) и заключаемым работниками Университета (далее – работники) и работодателем, в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», в лице ректора Трухачева Владимира Ивановича, и работники университета интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева» Московской городской организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, ее выборный коллегиальный орган – профсоюзный комитет, в лице председателя Прохорова Ивана Петровича.

Работодатель признает профсоюзный комитет университета единственным представителем интересов работников университета в области труда и связанных с трудом экономических и социальных отношений.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующим на дату составления коллективного договора.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ обеспечения баланса интересов работников и работодателя;
- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в университете максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию университета, росту общественного престижа и деловой репутации работодателя и Профсоюза;

✓ установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;

✓ повышения уровня жизни работников и членов их семей;

✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;

✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и работники выступают равноправными партнерами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников университета (в том числе – совместителей).

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников университета в течение 5 дней после его принятия Конференцией работников и обучающихся, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон на заседании совместной комиссии, без созыва конференции работников и обучающихся в установленном законом порядке, с оформлением дополнительного соглашения к действующему коллективному договору. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в рамках переговоров.

1.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в университете принимаются нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

– 1.14.1. правила внутреннего трудового распорядка;

– 1.14.2. локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;

–1.14.3. форма расчетного листка;

1.14.4. положение об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева;

–1.14.5. график отпусков Работников;

–1.14.6. другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, для принятия которых законодательством Российской Федерации предусмотрен обязательный учет мнения первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.15. Настоящий договор принят на 3 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору.

1.17. В течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора, коллективный договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется производить прием, перевод и увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, уставом университета и настоящим коллективным договором.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Университет, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые и когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинскую справку об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в университет, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.2. Содержание трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом университета, а также настоящим коллективным договором.

2.3. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.3.1. заключение трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя).

Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к действующему трудовому договору для принятых на работу до вступления в силу Положения об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО

РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева или в виде нового трудового договора для вновь принимаемых на работу.

2.3.2. издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

2.3.3. до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.5. Трудовые договоры с работниками университета могут заключаться на неопределенный или определенный срок.

2.6. Трудовые отношения с научно-педагогическими работниками оформляются на основании действующего законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов университета путем заключения соответствующего трудового договора (эффективного контракта).

Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству, для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Конкурс не проводится на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными, порядок проведения выборов устанавливается Уставом университета, локальными нормативными актами университета.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта).

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.9. При приеме на работу педагогических работников не устанавливается испытание педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.9.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

✓ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

✓ лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

2.9.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.9.3. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем

за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.12. При приеме на работу Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.13. Условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу могут быть изменены только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий договора допускается, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.15. О предстоящих изменениях определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.16. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, обязан заручиться письменным согласием работника.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.18. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 или 6 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.19. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

С женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ.

2.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.22. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ университет обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзный комитет 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.

2.23. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.24. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.4. Работодатель организовывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работникам университета производится в соответствии с требованиями действующего законодательства и локальными актами университета, принятыми в установленном порядке, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премии и иные поощрительные выплаты.

4.2. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

4.3. Университет в соответствии с действующим законодательством, Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий, стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами, за исключением случае, предусмотренных действующим законодательством в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, от достижения показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности для назначения стимулирующих выплат в трудовом договоре (эффективном контракте).

Любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда запрещается.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в кассе университета, либо по заявлению работника перечисляется на его банковский счет не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 25 числа оплачиваемого месяца; 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. При выплате заработной платы работнику, вручается расчётный листок установленной формы, с указанием:

4.5.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

4.5.2. размеров иных сумм, начисленных работнику;

4.5.3. размеров и об основаниях произведенных удержаний;

4.5.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.

За получением расчетного листа работник обязан обратиться в бухгалтерию работодателя.

4.6. По взаимному согласию с работодателем работники могут привлекаться к выполнению работ по обеспечению платной образовательной деятельности, хоздоговорной научно-исследовательской деятельности, а также выполнению различных платных услуг в соответствии с уставом университета.

4.7. 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.

4.8. 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.

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

4.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

4.12. Должностной оклад работникам устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда и является фиксированным.

4.13. Выплаты компенсационного характера (выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами) осуществляются университетом в соответствии с трудовым законодательством.

4.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются университетом в пределах утвержденного ректором университета фонда оплаты труда, в соответствии с локальными нормативными актами, регламентирующими систему оплаты труда в университете.

Источниками выплат стимулирующего характера и иных видов доплат являются средства федерального бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

4.15. При наличии финансовых средств в университете по представлению руководителей структурных подразделений могут выплачиваться премии или материальная помощь.

4.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда. Доплаты в этом случае начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающимися от нормальных условий. Размер

повышенной заработной платы устанавливается Работодателем в приказе по Университету с учетом проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для других категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. Режим работы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени в предпраздничные рабочие дни сокращается в соответствии положениями ТК РФ.

5.3. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, 6 – дневная рабочая неделя.

Режим работы работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, индивидуальным планам, индивидуальным графикам, утвержденному расписанию занятий обучающихся по очной, очно-заочной, заочной формам обучения.

5.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в

письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному распоряжению работодателя.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В случае, если в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором продолжительность ежедневной работы (смены)

работника не превышает четырех часов, указанный перерыв может не предоставляться.

6.2. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

6.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.4. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 (две) недели до его начала.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

6.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за

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

6.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.11. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

6.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

6.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

6.14. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- ✓ при заключении трудового договора;
- ✓ при переводе на другую работу в другую местность;
- ✓ при расторжении трудового договора;
- ✓ по вопросам оплаты труда;
- ✓ при направлении в служебные командировки;
- ✓ при совмещении работы с получением образования;
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- ✓ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении;
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работникам обеспечивается право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в ФНС, Социальный фонд России, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- ✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- ✓ окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

✓ исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

✓ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

✓ при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

✓ иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Работодатель обязуется перечислять единый социальный налог в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.2. Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет учреждение в лице ректора и главного бухгалтера университета.

8.3. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками университета и их семьями. В этих целях университет может предоставлять свободные спортивные помещения и спортивное оборудование.

8.4. Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации работы столовой в Университете, не допуская при этом продажи табачных изделий, алкогольных напитков и пива, а также иной запрещенной или ограниченной к распространению на территории Российской Федерации продукции.

8.5. Работодатель организует качественное питание, соответствующее действующим нормативам и правилам, в столовой Университета.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обеспечивает:

9.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

9.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

9.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) с

замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

9.1.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

9.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Работа без соответствующей спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

9.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

9.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

9.1.12. Недопущение работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

9.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

9.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

9.1.17. Обеспечивать в помещениях университета, структурных подразделениях, учебных корпусах и общежитиях Студенческого городка температурный режим в соответствии с санитарными правилами и нормами СанПиН.

9.1.18. Организовывать вакцинацию Работников против сезонных вирусных инфекций, на их добровольное основе.

9.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

✓ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

✓ немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

✓ проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования. Работники соответствующих категорий (ППС, НПР) к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний к работе не допускаются;

✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

✓ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры, принимать участие в санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятиях по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет бюджетных ассигнований из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе.

10.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника.

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель вправе:

10.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.4.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

10.4.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

10.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.4.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование;

10.4.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы;

10.4.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.5. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- ✓ учета мнения профсоюзного комитета;
- ✓ учета мотивированного мнения профсоюзного комитета;
- ✓ по согласованию профсоюзного комитета;
- ✓ с согласия профсоюзного комитета.

10.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

✓ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

✓ составление графиков сменности;

✓ привлечение к сверхурочным работам;

✓ установление режима работы с разделением рабочего дня на части;

✓ определение размера и порядка выплаты вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;

✓ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

✓ установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

✓ установление очередности предоставления отпусков;

✓ принятие и отмена решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

✓ утверждение формы расчетного листка;

✓ разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

✓ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

10.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

✓ сокращение численности или штата работников организации;

✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

✓ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

10.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда.

10.9. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

✓ увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в том числе при необходимости выносить вопросы на рассмотрение Ученого Совета Университета.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.8. Участвовать в работе комиссий учреждения специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

11.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.10.Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.11.Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11.12. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.14. Осуществлять различные виды материальной поддержки Работников в рамках ежегодно утверждаемой Профкомом сметы.

11.15. Принимать участие в разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные ситуации и т.п.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными представителями и соответствующими органами по труду.

12.2. Ответственными за выполнение настоящего коллективного договора являются:

- ✓ от работодателя – ректор;
- ✓ от работников университета – председатель первичной профсоюзной организации.

12.3. О выполнении настоящего коллективного договора стороны отчитываются на Конференции работников и обучающихся университета по итогам работы ежегодно.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «21» января 2025 года и действует до «20» января 2028 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение этого срока стороны имеют право по взаимному соглашению вносить изменения и дополнения в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

13.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть опубликован на сайте университета и доведен до сведения всех работников.

13.5. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:
Руководитель образовательной организации

(подпись) Трухачев В.И. Ф.И.О.

М.П.

«20» 01 2025 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись) Прохоров И.П. Ф.И.О.

М.П.

«20» 01 2025г.