

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ»

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Ректор ВСГУТУ

И.Г. Сизов

2024 года

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Профкома
ВСГУТУ

2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между федеральным государственным бюджетным
образовательным учреждением высшего образования «Восточно-
Сибирский государственный университет технологий и
управления» и работниками
на 2024 – 2026 годы

Рассмотрен и одобрен 22 профсоюзной конференцией ВСГУТУ протокол
от 25.06.2024 № 22

город Улан-Удэ
2024 год



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, а также иными нормативными актами, регулирующими трудовую деятельность.

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем - федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления» (далее – «Университет», «ВСГУТУ») в лице ректора и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – «первичная профсоюзная организация»), именуемые далее «Стороны».

1.3 Единоличным исполнительным органом Университета является ректор, который осуществляет текущее руководство деятельностью вуза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Университета и настоящим Коллективным договором.

1.4 Для ведения коллективных переговоров по подготовке текста Коллективного договора и его подписания представителями Сторон, указанными в п.1.2 настоящего Коллективного договора, создается комиссия, состоящая из равного количества наделенных полномочиями представителей от обеих сторон. Положения Коллективного договора могут быть изменены или дополнены только по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложения к Коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу совместно с иными положениями Коллективного договора. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор осуществляется после принятия решения комиссией по ведению коллективных переговоров и подписания сторонами приложения о таких изменениях и дополнениях к Коллективному договору без проведения Конференции работников. Коллективный договор заключен с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности Университета, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.5 Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и отдыха, переобучения, условий высвобождения работников, охраны труда, социальных и жилищно-бытовых гарантий и по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6 Стороны договорились способствовать повышению качества образования в Университете, развитию и использованию на практике инновационных образовательных

технологий, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных направлений развития образовательной системы, приоритетных национальных проектов в сфере образования путем обеспечения гражданам России возможности непрерывного образования, введения «эффективного контракта» с педагогическими и научно-педагогическими работниками, внедрения современной системы оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности и общественно-профессионального участия.

1.7 Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Университета. Первичная профсоюзная организация представляет интересы Работников Университета в ходе переговоров и подготовки Коллективного договора и вправе заключать его от их имени.

1.8 Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе, на основе принципов соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей Сторон, свободы выбора при обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора, реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами.

1.9 Все условия Коллективного договора являются обязательными для Сторон. Ни одна Сторона не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10 Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, а также соответствующими государственными контролирующими органами.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Обязанности Работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Университета, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать условия, необходимые для сохранения занятости Работников;
- заниматься организацией учебно-воспитательной, научно-исследовательской, творческой работы;
- проводить в жизнь планы социально-экономического развития Университета;
- предоставлять Работникам работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых

обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Университетом в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Первичная профсоюзная организация Работников:

- обязана представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;
- вправе предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Университета, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства о труде и занятости, вносить на рассмотрение органов государственной власти и местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями, а

также с изменениями условий труда;

- организует контроль за соблюдением правил и норм охраны труда, предусмотренного статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в установленном действующим законодательством порядке, осуществляет проверки состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями; предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

- использует возможности переговорного процесса с целью предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также других педагогических и научных работников, состоящих в штате образовательных организаций высшего образования;

- обязана содействовать эффективной деятельности Университета в рамках, стоящих перед Университетом задач в обеспечении соблюдения Работниками трудовой дисциплины;

- обязана разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации;

- исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными нормативными актами;

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Университета, своевременно и точно выполнять приказы, распоряжения и поручения Работодателя и непосредственных руководителей;

- соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать своевременность и качество работы;

- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Университета по охране труда и пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- в пределах своей компетенции личным примером путем проведения работы в

академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививая им нормы порядочности и интеллигентности;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, трудовым договором.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор. Заключение и расторжение трудового договора.

3.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством об образовании, а также действующим отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – «Отраслевое соглашение»), настоящим Коллективным договором.

3.1.2. Работодатель, его полномочные представители при заключении трудового договора знакомят Работника под роспись с действующим Отраслевым соглашением, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальным правовым актом, регламентирующим оплату труда Работников Университета, другими локальными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, отнесенной к научно-педагогическим работникам (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников и заключения трудовых договоров определяется локальным правовым актом Университета, регламентирующим порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

3.1.4. Заключению трудовых договоров с директорами институтов, деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

Порядок проведения выборов директоров институтов, деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета и локальным правовым актом Университета, регламентирующим порядок выборов директора учебного института, декана факультета и заведующего кафедрой Университета.

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

3.1.6. Досрочное расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом

Российской Федерации.

3.1.7. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе Работника производится на основании п.3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников.

Работодатель обязуется:

3.2.1. Осуществлять плановое возмездное (либо безвозмездное в зависимости от наличия у Университета средств на указанные цели) повышение квалификации работников в процессе их трудовой деятельности с учетом рекомендации кафедры, подразделения, отдела о соответствующих формах повышения квалификации.

3.2.2. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест.

3.2.3. При принятии решения о массовом высвобождении или сокращении Работников Университета (более 25 человек), связанном с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, не менее чем за три месяца письменно уведомить об этом работников, профком Университета и службу занятости, в остальных случаях (менее 25 чел.) - за два месяца.

3.2.4. Предоставлять приоритетное право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в Университете вакансии при условии соответствия их образования квалификационным требованиям. Создавать при необходимости условия для безвозмездной переподготовки и переквалификации высвобождаемых Работников для занятия вакантных должностей в Университете.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух членов одной семьи, работающих в Университете, одновременно.

Стороны договорились, что:

3.2.5. Помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют также следующие работники:

- члены профсоюза;
- лица предпенсионного возраста (менее пяти лет до пенсии);
- одинокие родители, воспитывающие без супруга (супруги) ребенка (детей) в возрасте до 18 лет;

3.2.6. Увольнение Работников (расторжение трудового договора) по инициативе Работодателя согласно Трудовому кодексу Российской Федерации производится в случаях:

- неоднократного неисполнения Работников без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- однократного, грубого нарушения Работником трудовых обязанностей;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- для педагогических работников: повторного в течение одного года грубого

нарушения Устава Университета (включая срыв занятий), применения, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились, что:

3.3.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных категорий Работников.

Продолжительность рабочего времени профессорско-преподавательского состава регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, Уставом Университета, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы преподавателя.

Время зимних и летних студенческих каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников Университета, считается рабочим временем. График учебного процесса по возможности составляется с учетом периодов летних отпусков профессорско-преподавательского состава.

3.3.2. Работодатель имеет право установить приказом на летний период Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении 40-часовой или 36-часовой рабочей недели.

3.3.3. Привлечение отдельных Работников Университета к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с письменного согласия Работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению Работодателя. По желанию Работника ему предоставляется за этот день либо отгул (неоплачиваемый день отпуска) либо производится оплата не менее чем в двойном размере, либо прибавляется оплачиваемый день к очередному отпуску.

3.3.4. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков производится Работодателем с учетом специфики учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении и необходимости благоприятных условий для отдыха Работников в основном в летнее каникулярное время.

3.3.5. Работникам Университета предоставляется кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере:

- 24 дополнительных оплачиваемых выходных дня в год одному из родителей (опекунов,

попечителей) для ухода за детьми-инвалидами, но не более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению;

- 1 день в месяц одиноким родителям, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 18 лет
- 1 сентября родителям, имеющим детей в возрасте от 7 до 12 лет включительно;
- 3 дня по случаю своего бракосочетания или свадьбы детей;
- 3 дня по случаю смерти близких родственников (супруг, родители, дети);
- 1 день отцу при рождении ребенка;
- 1 день ветерану Университета по случаю юбилейной даты со дня рождения.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по основной работе без ущерба для деятельности учреждения Работодателя при условии выполнения Правил внутреннего распорядка Университета и при стаже работы в Университете не менее одного года.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не подлежит накоплению за предыдущие периоды, за исключением дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в абзаце втором настоящего пункта. При этом Работникам – родителям (опекунам, попечителям), осуществляющим уход за ребенком-инвалидом, в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем.

3.3.6. По семейным обстоятельствам и другим причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.3.7. Очередной отпуск по согласованию Работодателя и Работника может быть перенесен на другое время.

Очередной отпуск предоставляется:

- профессорско-преподавательскому составу – 56 календарных дней плюс 8 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- учебно-вспомогательному, административно-управленческому, производственному, научному, инженерно-техническому, хозяйственному и прочему обслуживающему и иному персоналу - 28 календарных дней плюс 8 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Работником, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительно устанавливается 7 календарных дней отпуска.

Научным работникам устанавливаются отпуска, в т.ч.:

- кандидатам наук – 42 календарных дня плюс 8 календарных дней за работу в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- докторам наук – 56 календарных дней плюс 8 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

3.3.9 Педагогическим работникам (в том числе совместителям), замещающим должности, поименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, по их письменному заявлению в порядке очередности представляется длительный отпуск продолжительностью не более одного календарного года не реже чем один раз каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

В связи с особенностями образовательного процесса и планированием годовой нагрузки длительный отпуск продолжительностью не более одного года может быть предоставлен только после выполнения педагогическими работниками (в том числе совместителями) годовой нагрузки.

Длительный отпуск продолжительностью не более одного года предоставляется только

с 1 сентября по 31 августа соответствующего года и не может быть разделен на части. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску.

Очередность предоставления указанного отпуска планируется руководителями структурных подразделений факультетов (институтов) и согласовывается проректором по учебной работе или проректором по научной работе – в зависимости от подведомственности структурного подразделения.

Работодатель сохраняет место работы (должность) за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске.

Работодатель сохраняет за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Период времени, в течение которого Работник находится в длительном отпуске, не оплачивается Работодателем.

Отзыв из длительного отпуска возможен только с согласия Работника. Длительный отпуск не переносится и не суммируется. Компенсация за неиспользованный длительный отпуск не выплачивается.

3.3.10. На основании Закона Республики Бурятия от 10.10.2017 № 2562-V «О праздничных днях и памятных датах в Республике Бурятия» считать первый день Нового года по лунному календарю (Сагаалган) нерабочим днем с сохранением заработной платы.

3.3.11. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня для всех работников сокращается на один час.

3.3.12. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Университета. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд 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. Оплата труда Работников Университета производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными, содержащими нормы трудового права по оплате труда.

Оплата труда каждого Работника зависит от личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Система оплаты труда ВСГУТУ ориентирована на внедрение практики эффективного контракта.

Система оплаты труда Работников Университета устанавливается по согласованию с первичной профсоюзной организацией Университета в соответствии с локальным правовым актом, регламентирующим оплату труда работников Университета, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

Виды, размеры и порядок их установления определены в соответствии с действующим законодательством и утверждены локальным правовым актом, регламентирующим оплату труда работников Университета.

4.4. Работникам Университета к юбилейным датам устанавливается единовременная поощрительная выплата. К юбилейным датам относится возраст 50, 60, 70 лет и далее каждые пять лет. Выплаты к юбилейным датам по возрасту выплачиваются Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Университете не менее 5 лет.

4.5. Университет осуществляет иные выплаты в размерах, указанных в нижеприведенной таблице:

Таблица 1

№	Наименование выплаты	Основание	Размер выплаты	Категория
1	При уходе работника на заслуженный отдых по достижении пенсионного возраста	Стаж работы в Университете: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - более 20 лет	3 500,0 руб. 6 500,0 руб. 8 500,0 руб. 12 500,0 руб.	Всем категориям Работников
2	К юбилейным датам работника	Стаж работы в Университете: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - более 20 лет	1 500,0 руб. 1 750,0 руб. 2 000,0 руб. 2 500,0 руб.	Всем категориям Работников
3	В случае смерти близких родственников работника (родители)	Стаж работы в Университете: - до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - более 20 лет	1 000,0 руб. 1 500,0 руб. 2 000,0 руб. 2 500,0 руб. 3 000,0 руб.	Всем категориям Работников
4	В случае смерти работника (или	Стаж работы в		Всем

	членов его семьи: супруги(а), дети)	Университете: - до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - более 20 лет	2 000,0 руб. 2 000,0 руб. 5 000,0 руб. 7 000,0 руб. 10 000,0 руб.	категориям Работников
5	Ко дню пожилого человека (1 октября)	Решение ректора	Размер устанавливается приказом ректора	Неработающим Работникам (пенсионерам), ушедшим из Университета по достижении пенсионного возраста
6	Ко дню Победы в Великой Отечественной войне 1941- 1945 гг. (09 мая): - ветеранам ВОВ - ветеранам тыла	Решение ректора	Размер устанавливается приказом ректора	Соответствующим Работникам
7	В связи с поступлением Работника на военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, поступлением на военную службу (службу) в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в воинских формированиях и органах, указанных в части 6 статьи 1 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне», для участия в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей	Решение ректора	2 000,0 руб.	Всем категориям Работников
8	В связи с прохождением близкими родственниками	Решение ректора	2 000,0 руб.	Всем категориям

	(супруга (супруги) совершеннолетних детей) Работника военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, нахождением их на военной службе (службе) в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в воинских формированиях и органах, указанных в части 6 статьи 1 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне», при условии их участия в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей			Работников
9	Материальная помощь (в связи с прочими жизненными ситуациями)	Решение ректора	Размер устанавливается приказом ректора	Всем категориям Работников (но не более одного раза в год на одного Ра- ботника)

4.6. Профком осуществляет выплаты на основании представления профсоюзного бюро подразделения.

4.7. Профкомом оказывается помощь членам первичной профсоюзной организации Работников из средств первичной профсоюзной организации по следующим основаниям: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (лечение, пожар в жилище и т.д.).

4.8. При расторжении трудового договора по соглашению Сторон в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительно к расчету при увольнении Работнику при наличии финансирования может быть выплачено выходное пособие в размере двойной ставки среднемесячной заработной платы.

4.9. Выплата заработной платы Работникам Университета производится два раза в месяц, в срок 3 и 18 числа каждого месяца.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель признает свою обязанность по созданию условий труда, в соответствии с требованиями статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации по охране труда.

5.2. Стороны признают своей обязанностью сотрудничать в деле создания условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и считают это неотъемлемой частью деятельности Университета. При достижении результатов деятельности Университета Стороны исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

5.3. Организация и обеспечение управления охраной труда

Стороны договорились:

5.3.1. Руководствоваться в работе Университета общероссийскими, отраслевыми, локальными нормативными документами по охране труда.

Работодатель обязуется:

5.3.2. Обеспечить на каждом рабочем месте режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.3.3. Обеспечить условия труда в соответствии с требованиями охраны труда на каждом рабочем месте.

5.3.4. Заключить с Первичной профсоюзной организацией Университета локальный нормативный документ «Соглашение по охране труда».

5.3.5. Обеспечить разработку и актуализацию инструкций по охране труда по профессиям и видам работ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.6. Обеспечить проведение инструктажей по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

5.3.7. Организовать, включая финансовое обеспечение, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, других обязательных медицинских осмотров, а также проведение внеочередных медицинских осмотров в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны договорились:

5.3.8. Создать условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда и уполномоченных первичной профсоюзной организации.

5.3.9. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда, комплексного плана мероприятий по охране труда на 2024- 2026 годы. Рассматривать результаты контроля на совместных заседаниях ректората и профсоюзного комитета, совместной комиссии по охране труда, совместных заседаниях

ученых советов институтов и факультетов и профсоюзных бюро. Информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.3.10. Проводить работу по специальной оценке условий труда. Установить приказом Работодателя компенсационные выплаты и льготы Работникам, условия труда которых признаны вредными по результатам специальной оценки условий труда.

Работники обязаны:

5.3.11. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.12. Правильно применять в работе оборудование, инструменты и технологию, средства индивидуальной и коллективной защиты, следить за их исправностью в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.13. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (при необходимости), проверку знаний требований охраны труда.

5.3.14. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.15. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.3.16. 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 по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Мероприятия по улучшению условий труда

Работодатель обязуется:

5.4.1. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда на согласованную сумму средств.

5.4.2. Не превышать без согласия преподавателя, работающего на полной ставке, дневную аудиторную учебную нагрузку суммарно более 6 часов за исключением дней занятий по расписанию дополнительно со студентами заочной формы обучения.

5.4.3. Для поддержания условий труда, соответствующих санитарным правилам и нормам СП 2.4.3648-20 и СанПиН 1.2.3685-21 и требованиям охраны труда, проводить постоянный контроль за состоянием рабочих мест Работников и обеспечить:

- необходимый уровень освещенности;
- чистоту аудиторий и коридоров;
- функционирование всех туалетных и умывальных комнат в учебных корпусах;
- установленный нормами температурный режим в помещениях Университета.

5.5. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется:

5.5.1. Обеспечить:

- своевременную выдачу Работникам средств индивидуальной и коллективной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.
- стирку, ремонт специальной одежды и специальной обуви, восстановление их защитных свойств.

Стороны договорились, что:

5.5.2. В случае нарушения со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, необеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью, работоспособности Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы оформляется письменным уведомлением непосредственного руководителя. При соблюдении этого условия отказ от работы не влечет для Работника ответственности и потери в заработной плате.

5.5.3. В случаях несоответствия требованиям нормативных документов температурного режима в помещениях Университета осуществлять, если это возможно, перенос занятий в помещение с допустимым температурным режимом, либо сокращать продолжительность рабочего дня в этих помещениях с сохранением заработной платы (кому??) на основании отдельных приказов. При этом руководитель подразделения обязан составить акт о нарушении температурного режима на основании протокола измерений и передать его в первичную профсоюзную организацию Университета, отдел охраны труда и проректору, в оперативном подчинении которого находится данное подразделение.

5.5.4. Ответственность за обеспечение условий труда в структурных подразделениях Работодатель возлагает на руководителя этого подразделения (проректора, декана, начальника управления, заведующего кафедрой, начальника отдела и т.д.).

5.6. Профком обязуется:

5.6.1. Проводить разъяснительную работу среди Работников по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности.

5.6.2. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности Работников, способствовать их претворению в жизнь.

5.6.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Университета.

5.6.4. Обеспечивать оперативное руководство профсоюзным активом по охране труда.

5.6.5. Обеспечивать функционирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда.

5.6.6. Осуществлять защиту соблюдения прав членов первичной профсоюзной организации Работников на условия труда в соответствии с требованиями охраны труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этой цели технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представлять интересы членов профсоюзной организации Работников в органах государственной власти, в суде.

5.6.7. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в Университете, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Для осуществления социальной защиты Работников Работодателем используются средства Социального фонда России, средства, получаемые от приносящей доход деятельности.

6.2. *Стороны договорились:*

6.2.1. Работодатель берёт на себя обязанность сотрудничать органами государственной власти и местного самоуправления, организациями всех форм собственности в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации оздоровительной работы.

6.2.2. Ежегодно в первом квартале разрабатывать и принимать на совместном заседании ректората и профкома комплекс мероприятий по организации оздоровления и отдыха Работников Университета и членов их семей на текущий календарный год, определять объемы социальной помощи и оздоровительной работы, источники и объемы финансирования.

6.2.3. Вести учет данных о Работниках (сбор заявлений и медицинских справок), нуждающихся в санаторно-курортном лечении и других видах оздоровления.

6.2.4. С целью привлечения Работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни:

- ежегодно проводить Универсиаду ВСГУТУ среди преподавателей и сотрудников;
- учитывать результаты Универсиады ВСГУТУ среди преподавателей и сотрудников при определении рейтинга институтов и факультетов;
- выделять время для тренировочных занятий сборным командам институтов, факультетов и других подразделений в учебно-спортивном комплексе и на лыжной базе;
- проводить ежегодно весенний кросс среди Работников;
- организовать группы здоровья для Работников университета по видам спорта: волейбол, настольный теннис, общефизическая подготовка, лыжи, аэробика, стрельба и др.;
- принимать участие в республиканской спартакиаде среди Работников ВУЗов;

отчислять денежные средства профсоюзной организации на физкультурно-оздоровительную работу, приобретение спортивного инвентаря.

6.2.6. Оказывать помощь в работе Совету ветеранов Университета.

6.2.7. Ветеранами ВСГУТУ считаются Работники Университета, достигшие 50-летнего возраста и проработавшие непрерывно в Университете в течение не менее 20 лет.

6.2.8. Оказывать поддержку первичной профсоюзной организации для подготовки и проведения культурно-массовых мероприятий среди Работников и их детей, на проведение новогодних праздников, праздников «День защиты детей», «День пожилого человека», «День Победы» и других праздников.

6.2.9. Поощрять Работников за пропаганду и ведение здорового образа жизни, регулярные занятия физкультурой и спортом, участие в спортивных соревнованиях. Приказом ректора поощрять подразделения Университета - победителей и призеров Универсиады ВСГУТУ денежными премиями.

6.2.10. Обеспечивать соблюдение в Университете единую очередь на заселение в общежитие и улучшение жилищных условий (расширение, перевод в общежитие для семейных).

6.2.11. Совместно рассматривать очередность заселения нуждающихся работников в общежитие.

6.2.12. В срок до 25 августа каждого года Работодатель в пределах имеющихся средств, обязуется выполнить все необходимые меры, мероприятия и работы по подготовке учебных корпусов и общежитий Университета к началу нового учебного года, а до 1 октября - все работы по подготовке к зимнему отопительному сезону. Выполненная работа оценивается комиссией по смотру конкурсу на лучшую подготовку аудиторий (помещений) к учебному году. Приказом ректора Университета победители и призеры подразделений поощряются денежными премиями.

6.3. *Работодатель вправе:*

6.3.1. Ходатайствовать перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о награждении особо отличившихся работников ведомственными наградами;

6.3.2. По возможности предоставлять автотранспорт для обеспечения похорон Работников Университета (или близких членов их семей - супруг(а), родители, дети): по городу - бесплатно, в районах республики - с полной оплатой ГСМ.

6.3.3. Предоставлять транспорт для коллективных поездок на отдых в спортивно-оздоровительный лагерь «Ровесник», на лыжную базу и другие базы отдыха с оплатой ГСМ за счет выезжающих (полностью или частично).

6.4. *Работодатель обязуется:*

6.4.1. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах). Осуществлять контроль по обеспечению качественного питания в необходимом ассортименте в столовой и буфетах;

6.4.2. В целях социальной поддержки Работников устанавливать льготы Работникам и

их детям по оплате обучения по образовательным программам в следующих размерах:

а) при обучении по очной форме по программам высшего образования (программам бакалавриата, магистратуры, специалитета), программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, реализуемым факультетами и институтами (кроме Межотраслевого регионального института подготовки кадров), предоставлять дополнительную скидку, установленную приказом ректора, детям работников университета, имеющих стаж работы в университете не менее 5 лет;

б) при обучении по программам, реализуемым по ускоренным срокам (программам бакалавриата, магистратуры, специалитета), программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре в Межотраслевом региональном институте подготовки кадров, предоставлять дополнительную скидку, установленную приказом ректора, всем категориям работников при стаже работы в университете не менее 5 лет;

в) при обучении по программам, реализуемым по ускоренным срокам (программам бакалавриата, магистратуры, специалитета) в Межотраслевом региональном институте подготовки кадров, предоставлять дополнительную скидку, установленную приказом ректора, детям всех категорий работников, имеющих стаж работы в университете не менее 10 лет;

г) при обучении по очной форме по программам среднего профессионального образования, реализуемым Технологическим колледжем, предоставлять дополнительную скидку, установленную приказом ректора, детям всех категорий работников, имеющих стаж работы в университете не менее 10 лет;

д) предоставлять дополнительную скидку, установленную приказом ректора, детям всех категорий работников университета, окончившим Технологический колледж ВСГУТУ и продолжающим обучение во ВСГУТУ по очной форме обучения по программам высшего образования (программам бакалавриата, специалитета);

е) скидка по оплате по договорам об оказании платных услуг предоставляется слушателям, поступающим на программы дополнительного образования (программам профессиональной переподготовки, программам повышения квалификации, дополнительным общеразвивающим программам) в случае ходатайства, подписанного курирующим проректором Университета, по следующим категориям:

- работникам ВСГУТУ и Технологического колледжа ВСГУТУ, имеющим стаж работы во ВСГУТУ не менее одного года;

- детям работников ВСГУТУ и Технологического колледжа ВСГУТУ, имеющим стаж работы во ВСГУТУ не менее одного года.

6.4.3. Оказывать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации поддержку следующим лицам:

1) лицам, призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации;

2) лицам, проходящим военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, или лицам, находящимся на военной службе (службе) в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в воинских формированиях и органах, указанных в пункте 6

статьи 1 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне», при условии его участия в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей;

3) лицам, заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

4) членам семьи лиц, указанных в подпунктах 1 – 3 настоящего пункта.

6.5. *Первичная профсоюзная организация работников обязуется:*

- проводить работу по организации и проведению оздоровительных мероприятий среди членов первичной профсоюзной организации работников и их семей;
- собирать заявления и медицинские справки о необходимости санаторно-курортного лечения и других видах оздоровления, заключать договоры на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых работников и их детей;
- совместно с комиссией профкома выносить решения по распределению санаторно-оздоровительных путевок;
- контролировать использование путевок (представление обратных талонов);
- информировать коллектив Университета о приобретаемых и выделяемых путевках на отдых и лечение;
- участвовать в организации физкультурно-оздоровительной работы и осуществлять поддержку участия спортивных команд Университета в районных, городских и других соревнованиях;
- осуществлять проведение консультаций по вопросам социальной защиты работников (пенсии, дотации, отпуска и т.д.);
- организовать работу комиссии по общественному питанию в части контроля качества и ассортимента продуктов в точках общественного питания, в том числе расположенных на объектах аренды;
- проводить разъяснительную работу по вовлечению в члены профсоюза;
- осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную профсоюзную работу;
- для членов первичной профсоюзной организации работников выделять средства для оказания материальной помощи из бюджета первичной профсоюзной организации работников, на приобретение, комплектование и выдачу новогодних подарков детям работников Университета, выделять средства на проведение мероприятий с детьми, культурно-массовую и спортивно-массовую работу;
- осуществлять контроль за полнотой начисления страховых взносов, рациональным расходованием средств социального страхования на нужды работающих;
- выполнять иные функции, связанные с защитой трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии первичной профсоюзной организации работников Университета, способствовать ее деятельности, согласовывать с профкомом решения и документы, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов Работников.

7.3. Работодатель признает права первичной профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением Работодателем Трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выполнением им условий коллективных договоров, соглашений, и права требовать устранения выявленных нарушений.

7.4. Работодатель не препятствует представителям первичной профсоюзной организации работников в посещении подразделения, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Сотрудничать с профсоюзным комитетом по всем вопросам профсоюзной деятельности (в том числе и по вовлечению и сохранению членства в профсоюзе).

7.5.2. Информировать или совместно с профкомом решать вопросы разработки и реализации планов развития Университета.

7.5.3. Информировать профком обо всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся социально-экономических, трудовых и профессиональных интересов Работников Университета.

7.5.4. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию, условиям проживания в общежитии.

7.5.5. По заявлению (либо с согласия) Работников производить удержание ежемесячных членских профсоюзных взносов через бухгалтерию университета со всех видов заработка и полностью перечислять указанные взносы на расчетный счет профкома.

7.6. Для функционирования профкома:

- закрепить за профкомом служебное помещение (кабинет 201 в 10 учебном корпусе) в безвозмездном пользовании;

- обеспечить работу профкома необходимой мебелью, связью (в том числе мобильной), интернетом, компьютерной и оргтехникой, охранной сигнализацией, информационными материалами;

- предоставлять профкому возможность бесплатного получения и отправления сообщений по электронной почте и по факсу;

- предоставлять бесплатно помещение для проведения профсоюзных собраний,

конференций;

- предоставлять безвозмездно услуги по использованию транспортных средств по предварительному согласованию;

- выделять на лыжной базе помещение профкому Университета для организации и проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

7.7. Стороны признают гарантии согласно Трудовому кодексу РФ для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- уполномоченных по охране труда профсоюзной организации;
- профгруппоргов;
- членов профбюро подразделений;
- членов комиссии социального страхования;
- членов профсоюзного комитета;
- членов ревизионной комиссии.

7.8. Члены выборных профсоюзных органов могут при необходимости освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.9. Членам профкома (за исключением председателя и главного бухгалтера профкома) и председателям профбюро подразделений на период их полномочий устанавливается доплата за счет средств университета в размере согласно локальному правовому акту, регламентирующему оплату труда работников университета, которая суммируется с другими стимулирующими доплатами.

8. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Работодатель и профком пришли к взаимной договоренности о разрешении конфликтов по следующей процедуре:

8.1. Для рассмотрения возможных индивидуальных трудовых споров создается Комиссия по трудовым спорам (КТС) на паритетной основе, действующая на основе локального правового акта о Комиссии по трудовым спорам.

8.2. До обращения в КТС Работник должен самостоятельно или с привлечением профсоюза принять меры по урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с Работодателем. Если на этом этапе удовлетворяющее решение не достигается, трудовой спор передается на рассмотрение КТС.

8.3. Коллективные трудовые споры в связи с неурегулированными разногласиями между работниками Университета (их представителями) и Работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение первичной профсоюзной организации при

принятии локальных нормативных актов, разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4. Стороны договорились не создавать условий для возникновения коллективных трудовых споров в период действия настоящего Коллективного договора.

8.5. Профком обязуется содействовать предотвращению в Университете коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

9. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует в течение трёх лет с даты подписания в соответствии со статьей 12 Трудового кодекса РФ. По истечении вышеуказанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Настоящий коллективный договор распространяет свое действие на отношения, сложившиеся с 01.01.2024.

9.2. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.3. Все приложения к коллективному договору являются его составной неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

9.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию. В течение двух недель со дня уведомительной регистрации коллективный договор размножается и доводится до сведения коллектива.

9.5. Профком при необходимости проводит регистрацию коллективного договора в ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.6. *Работодатель и профком договорились:*

-вносить в течение срока действия коллективного договора изменения и дополнения, не ухудшающие положения коллективного договора, только по взаимному согласию;

- в случае невыполнения одной из сторон статей коллективного договора стороны в течение недельного срока должны прийти к обоюдному соглашению;

- если возникший конфликт не урегулирован, составляется протокол разногласий, созывается профсоюзная конференция для принятия окончательного решения;

- в случае противоречия некоторых статей договора законодательству, в том числе в связи с изменением действующего законодательства, до момента внесения соответствующих изменений в коллективный договор законную силу имеют законодательно установленные нормы и правила.

