

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Худин Александр Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2022 10:34:23
Уникальный программный ключ:
08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da143f415362ff6b5c7b1e10

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении
высшего образования «Курский государственный университет»
на период с 16.06.2022 г. по 15.06.2025 г.

От работодателя:	От работников:
Ректор Курского государственного университета  А. Н. Худин	Председатель первичной профсоюзной организации работников КГУ Курской областной организации Общероссийского Профсоюза образования  А. А. Кириченко
«16» июня 2022 года 	«16» июня 2022 года 

Курск
2022г.

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЛЕДИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Вход № 794
21.06.2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Курский государственный университет» на основе установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации принципов социального партнерства.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Курский государственный университет» в лице ректора Худина Александра Николаевича (далее – Работодатель, Университет, КГУ) и работниками ФГБОУ ВО «КГУ», интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее - Профком) первичной профсоюзной организации работников КГУ Курской областной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – ППО) в лице полномочного представителя - председателя ППО Кириченко Алексея Алексеевича, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (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 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом КГУ.

1.3. При заключении настоящего коллективного договора обязательным к применению является Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы от 09.04.2021 г., утвержденное Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение).

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

- создания системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Университета возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Условия коллективного договора, трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.7. ППО, действующий на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о первичной профсоюзной организации работников Курского государственного университета Профсоюза работников народного образования Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников (членов профсоюза) с Работодателем.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в Университете, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по заключению коллективного договора и проверке хода его выполнения из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.10. На основании ст. 30 ТК РФ работники Университета, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз представлять их интересы и права в иных вопросах, заключив личное соглашение с профсоюзом.

1.11. Работодатель информирует работников КГУ о работе ученого совета КГУ, других органов КГУ по вопросам, затрагивающим интересы работников, и принятых указанными органами решений посредством внутренних каналов распространения информации, в том числе посредством обязательного предоставления данной информации профкому.

1.12. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее - трудовое законодательство), локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, заключенных соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную заключенным трудовым договором;

- обеспечить работникам равную оплату за равноценный труд;

- выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников КГУ (далее – Положение об оплате труда), трудовым договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав;

- проводить работу по привлечению органов государственной власти Курской области к решению учебных и социально-экономических проблем коллектива, имея в виду выделение дополнительных средств из федерального и местного бюджетов на содержание КГУ, предоставление налоговых льгот, лечения и отдыха, в т. ч. семейного и пр.

- 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 в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в установленном порядке.

1.13. Работники обязуются:

- соблюдать положения Устава Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией и локальными нормативными актами, соблюдать условия заключенных трудовых договоров; в том числе точно и своевременно выполнять поручения и указания уполномоченных должностных лиц Университета по вопросам, связанным с выполнением работниками своих трудовых обязанностей.
- бережно относиться к имуществу Университета и других работников, по назначению использовать имеющиеся учебное, научное и производственное оборудование, технические средства и другое имущество;
- содержать свое рабочее место в чистоте, порядке;
- не допускать разглашение сведений, содержащих персональные данные (работников, студентов), которые стали известны при исполнении своих трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении чрезвычайной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета.

1.14. ППО как представитель работников обязуется:

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, настоящего коллективного договора;
- ориентировать работников на соблюдение Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза Университета.
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до сведения трудового коллектива;

1.15. В случае нарушения отдельных положений коллективного договора ППО осуществляет защиту интересов работников Университета.

1.16. Работодатель обязан отвечать на запросы ППО, связанные с соблюдением настоящего коллективного договора, в недельный срок в письменном виде.

1.17. ППО обязуется разъяснять работникам все положения настоящего коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.18. Стороны проводят взаимные консультации, предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Университета.

1.19. Положения коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, распоряжений, положений и иных локальных нормативных актов, а также при осуществлении мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение ППО в случаях, установленных ТК РФ. При этом

работодатель и ППО оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

Работодатель включает ППО в перечень обязательной рассылки приказов и иных локальных актов и документов, в которых устанавливаются правила, регулирующие трудовые отношения работников Университета в целом (трудового коллектива), а также регулирующие социально-экономические вопросы.

1.21. Работодатель обязуется в установленном порядке обеспечить открытость и гласность по всем видам деятельности Университета. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив КГУ по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности Университета;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- использование фонда заработной платы.

1.22. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают Соглашение об охране труда работников КГУ - план мероприятий по реализации мер, направленных на охрану труда работников КГУ, с указанием сроков или периодичности их выполнения. При необходимости по предложению одной из сторон рассматривают отчеты о выполнении Соглашения об охране труда работников КГУ на совместном заседании ученого совета Университета (или ректората) и ППО и доводят их до сведения работников Университета. Соглашения об охране труда работников КГУ являются неотъемлемыми частями настоящего Коллективного договора. (Соглашение об охране труда работников КГУ на 2022 год прилагается).

1.24. Представители ППО вправе участвовать в работе ученого совета Университета и ученых советов структурных подразделений.

1.25. Коллективный договор заключен на период с 16.06.2022 г. по 15.06.2025 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.26. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном действующим законодательством. Настоящий коллективный договор и вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующими отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.27. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя ППО, подписавших настоящий коллективный договор.

1.28. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

1.29. Принятые сторонами дополнения и изменения к коллективному договору оформляются работодателем и ППО дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.30. Работники, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств КГУ.

1.31. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а затем в Министерство науки и высшего образования РФ и Центральный Совет

Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.32. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя в соответствии с настоящим коллективным договором и законодательством обязательств.

1.33. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых согласно коллективному договору, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.34. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору в соответствии с действующим законодательством.

1.35. В случае форс-мажорных обстоятельств (действия органов государственной власти, в результате которых выполнение обязательств по коллективному договору становится невозможным, массовые беспорядки, а также иные чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера) стороны срочно проводят консультации по внесению необходимых изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, исходя из сложившейся ситуации. Стороны в этом случае не несут ответственности за невыполнение обязательств по коллективному договору.

1.36. Стороны обязуются осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением, предусмотренных настоящим коллективным договором мероприятий, обязательств, принятых на себя в соответствии с коллективным договором, регулярно информировать Работников о ходе их выполнения.

2. Трудовые отношения

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, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом КГУ, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

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

2.3. Привлечение работников КГУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

2.5. Массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления ППС и органов службы занятости о возможных массовых увольнениях работников КГУ, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.6. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Университета;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования.

2.7. При возникновении ситуаций, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения ППО вводить режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на таких условиях, то трудовой договор расторгается в соответствии с ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения ППО.

2.8. В целях оказания материальной поддержки работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по требованию работника предоставляет в этот период до 4 часов в неделю оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.

2.9. Работодатель и ППО проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию.

За высвобождаемыми по сокращению штатов работниками – членами ППО сохраняется членство в ППО на период их трудоустройства, но не более шести месяцев.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Университета имеют также:

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

работники – не освобожденные заместители председателя ППО.

2.11. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции.

2.12. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.13. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штата, рассматриваются с учетом мнения ППО с целью обеспечения социальных гарантий Работников.

2.15. Увольнение работников – членов ППО по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81, 336 ТК РФ работодателем производится с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.16. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.17. Работникам, добросовестно работавшим в Университете более 10 лет, на основании их личного заявления выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также коллективами структурных подразделений Работодатель совместно с ППО организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

2.19. Работодатель в целях эффективной работы КГУ за счет собственных средств обеспечивает право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации.

2.20. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду, в том числе расходы по проезду до станции, пристани или аэропорта или от станции, пристани или аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором находится направляющая или принимающая организация - при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;
- расходы по найму жилого помещения, в том числе при вынужденной остановке в пути - при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2.21. Работникам Университета предоставляется право бесплатного доступа к ресурсам информационно-телекоммуникационной сети Интернет через компьютеры или иные технические средства, установленные в структурных подразделениях.

Работники не вправе в рабочее время использовать указанные ресурсы для целей, не связанных с выполнением своих трудовых обязанностей.

2.22. Работникам Университета предоставляется право бесплатного доступа к ресурсам Научной библиотеки КГУ в порядке, установленном соответствующими локальными нормативными актами КГУ.

2.23. Виды и порядок поощрения работников КГУ устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющегося неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются).

2.24. Работодатель устанавливает режим рабочего времени и должностные инструкции для работников структурных подразделений Университета и доводит их до

сведения работников. Работодатель имеет право вводить скользящий график работы без ущерба для образовательного процесса.

2.25. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения образовательного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в Университете.

2.26. По письменному заявлению Работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику безвозмездно копии указанных в заявлении документов из личного дела Работника, заверенные в установленном в Университете порядке.

2.27. Работодатель и ППО совместно принимают меры по защите персональных данных Работников в соответствии с Положением о персональных данных работников КГУ, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора (Положение о персональных данных работников КГУ прилагается)

2.28. Истечение срока трудового договора с педагогическим Работником является основанием для прекращения трудовых отношений, если Работник не представил заявление для участия в очередном конкурсе на замещение должности педагогического Работника или не прошел избрание по конкурсу в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами КГУ, а также в случае, если очередной конкурс на замещение должности педагогического Работника не объявляется Работодателем.

2.29. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата Работников, вплоть до момента увольнения на Работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в КГУ, в том числе и повышение тарифов (окладов).

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов.

3.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников из числа ППС составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе за одну ставку заработной платы, выходным днём является воскресенье.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГУ.

3.4. При распределении учебной нагрузки Работодатель учитывает положения приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.5. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедр работ, связанных с образовательным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры.

3.6. Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском Работников, считается рабочим временем для педагогических и иных Работников, обеспечивающих образовательный процесс. В эти периоды Работодатель вправе привлекать их к педагогической, организационной и другой работе в пределах норм рабочего времени и учебной нагрузки.

3.7. Деканы и заведующие кафедрами в качестве представителей Работодателя при составлении расписания обязуются:

- не допускать наличия в течение одного рабочего дня в расписании работы преподавателя трех или более «окон»;
- предусмотреть один день в неделю для методической работы преподавателя.

3.8. По личному мотивированному заявлению Работника Работодатель вправе установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.10. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав Работников.

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

3.12. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.13. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и Работников, не достигших возраста восемнадцати лет. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Указанные лица должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.14. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

3.15. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

3.16. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. Указанные лица должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

4. Время отдыха

4.1. Для сотрудников, работающих по пятидневной рабочей неделе, устанавливается два выходных дня: суббота и воскресенье.

4.2. Для сотрудников, работающих по шестидневной рабочей неделе, устанавливается один выходной день – воскресенье.

4.3. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах Работников и организации образовательного процесса Работодатель в соответствии с действующим законодательством может переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днем.

4.4. В течение рабочего дня продолжительностью 5 и более часов Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин.

4.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

4.6. Для других категорий Работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, а Работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день в соответствии с графиком отпусков

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с Перечнем должностей Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Данный перечень устанавливается приказом Работодателя, принимаемым с учетом мнения ППО.

4.8. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются соответствующими нормативно-правовыми актами, Уставом и локальными нормативными актами Университета. В стаж непрерывной педагогической работы засчитывается работа в должностях, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по личному мотивированному заявлению Работника на другое удобное для него время. Работникам, не относящимся к научным работникам, профессорско-преподавательскому составу, сотрудникам хозяйственных служб, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.11. 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.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей.

4.12. Работающие в Университете супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с администрацией на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

4.13. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 календарных дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник не был заблаговременно предупрежден о времени начала этого отпуска, то по письменному заявлению Работника Университет обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.14. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

4.16. Часть отпуска за каждый год, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.17. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.18. Матерям, а также лицам, воспитывающим детей без матери, чьи дети идут в первый раз в общеобразовательную школу, Работодатель предоставляет выходной день 1 сентября с сохранением заработной платы в пределах собственных средств Университета.

4.19. Работникам, по их заявлению, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы до пяти календарных дней по случаю:

- регистрации брака;
- свадьбы близкого родственника;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников;
- по другим семейным обстоятельствам, в том числе болезни близких родственников.

4.20. На основании личного заявления Работника Университет предоставляет отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, лицам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с утвержденным в Университете Положением КГУ об оплате труда работников университета (далее также - Положение об оплате труда).

Положение об оплате труда разрабатывается с участием ППО.

5.2. Не допускается выплачивать заработную плату в неденежной форме.

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Нормирование труда Работников КГУ осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, локальным нормативным актам Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

5.4. Заработная плата Работникам Университета выплачивается два раза в месяц 10 числа и 25 числа каждого месяца, как правило, в безналичной форме путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника в соответствующей кредитной организации. Сведения о реквизитах счета предоставляет Работник.

Аванс выплачивается, как правило, в размере, пропорциональном отработанному за этот период времени.

5.5. Работодатель обеспечивает необходимые условия (режим работы кассы) для своевременного получения заработной платы Работниками, получающими ее через кассу Университета.

5.6. Расчет заработной платы производится автоматизировано с выдачей каждому Работнику расчетного листка. Результаты расчета заработной платы фиксируются в расчетном листке с указанием начислений и удержаний и выдаются Работнику одновременно с выдачей заработной платы.

5.7. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании личного заявления Работника и результатов специальной оценки условий труда. Доплаты в этом случае начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающимися от нормальных условий. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются Работодателем в приказе по Университету с учетом проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном (до 50% должностного оклада) размере по сравнению с работой в нормальных условиях, кроме лиц, работающих по графику сменности, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.11. Стороны исходят из того, что система оплаты труда Работников КГУ может быть пересмотрена в соответствии с требованиями действующего законодательства, направленных на выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597, распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 года № 722-р – «Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

В соответствии с вышеуказанными нормами законодательства размер оплаты труда должен быть обусловлен достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

5.12. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.13. Выполнение Работниками Университета дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления которой определяется в соответствии с Положением об оплате труда.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается.

5.15. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в структурных подразделениях, связанных с обеспечением жизнедеятельности Университета (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

5.16. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) с учетом внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи Работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха Работников и их семей, мероприятия по охране здоровья Работников, иные формы социальной поддержки Работников КГУ, а также на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт и благоустройство территорий, другие производственные нужды КГУ.

6. Социальная сфера

- 6.1.** Работодатель обеспечивает функционирование здравпункта Университета.
- 6.2.** Работодатель обязуется вносить ежегодно в качестве взноса до 1% от поступивших внебюджетных средств Университета для оказания материальной помощи и проведения культурно-массовых мероприятий, спортивно-оздоровительных для Работников.
- 6.3.** Работодатель по согласованию с ППО предоставляет спортивные залы и площадки в свободное от учебных занятий и плановых мероприятий время для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками.
- 6.4.** Работодатель предоставляет по заявкам ППО в свободное от учебных занятий и других плановых мероприятий время помещения для проведения общественных, культурно-массовых мероприятий с Работниками и неработающими пенсионерами – бывшими сотрудниками Университета.
- 6.5.** ППО совместно с Университетом выделяют средства на проведение культурно-массовой работы с детьми Работников, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий (елок, представлений, приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние представления детям до 14 лет включительно и др.), конкурсов и выставок детского творчества.
- 6.6.** Работодатель и ППО проводят культурно-просветительную работу:
- организуя для Работников периодические поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов;
 - поддерживая проведение фестивалей культуры и конференций, организуемых факультетами;
 - поддерживая самодеятельное творчество Работников и др.
- 6.7.** В случае смерти Работника родственнику или лицу, осуществляющему организацию похорон по заявлению и на основании приказа ректора, выплачивается единовременное пособие в соответствии с законодательством РФ и материальная помощь в пределах средств, но не менее 5 000 рублей, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности на основании представленных документов.
- 6.8.** Работодатель берет на себя расходы на приобретение оборудования и ремонт помещений здравпункта в пределах средств, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.
- 6.9.** Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации работы столовых и буфетов 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.
- 6.10.** Работодатель организует качественное питание, соответствующее действующим нормативам и правилам, в столовой и буфетах Университета.
- 6.11.** Работодатель и ППО осуществляют совместный контроль за качеством приготовляемой пищи. С этой целью приказом ректора создается комиссия по контролю за качеством работы столовой КГУ, состоящая из сотрудников ректората, представителей Профкома КГУ.

- 6.12.** Работники могут получать материальную помощь от КГУ в связи с оплатой медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции).
- 6.13.** Работодатель имеет право оплачивать ритуальные услуги в случае смерти одиноких, неработающих пенсионеров – бывших сотрудников Университета, в пределах средств, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.
- 6.14.** Работодатель оказывает содействие Работникам, имеющим право участвовать в государственных и муниципальных программах по улучшению жилищных условий. Для выявления таких Работников ППО проводит соответствующую информационную и разъяснительную работу.
- 6.15.** Председателю ППО и членам Профкома обеспечивается право участвовать в работе соответствующих административных органов, совещаний, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Администрация своевременно информирует о проведении таких мероприятий ППО.
- 6.16.** Работодатель оказывает материальную помощь Работнику на основании его личного заявления, подтвержденного копиями соответствующих документов, в случае:
- рождения у него ребенка (копия свидетельства о рождении);
 - смерти его близкого родственника (копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
 - необходимости проведения дорогостоящего лечения, покупки дорогостоящих лекарств Работника или члена его семьи (копия медицинского заключения, направления на стационарное или оперативное лечение, копии договоров об оказании медицинских услуг и чеков, иные документы);
 - установления инвалидности Работнику (копия справки об инвалидности);
 - нахождения Работника в сложном финансовом положении в связи с утратой, порчей личного имущества или жилья в случае наводнения, пожара или иной чрезвычайной ситуации (копии документов, подтверждающих утрату/порчу имущества или наступление чрезвычайной ситуации).

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. Обеспечивать право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу инструктажи по охране труда (вводный, инструктаж на рабочем месте, целевой инструктаж), а также обучение, проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, обучение при производстве работ на высоте в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021г. №2464 и Правилами по охране труда при работе на высоте, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.11.2020г. №782н.

7.1.3. Проводить в КГУ специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные законодательством с учетом мнения ППО, с последующей сертификацией. В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов, о полагающихся Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

7.1.4. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов (один раз в три года), а также работников рабочих специальностей (один раз в год) в соответствии с ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Педагогические Работники обязаны проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда в соответствии с пунктом 10 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.1.5. Обеспечивать Работников, которым в соответствии с занимаемыми должностями необходима спецодежда (форма), сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, материалами и инвентарем, необходимыми для выполнения своих служебных обязанностей. Согласованный Работодателем и ППО перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, является неотъемлемой частью коллективного договора (Перечень прилагается).

7.1.6. При необходимости проводить ремонт отдельных помещений, учебных корпусов и студенческих общежитий в целом, направляя на эти цели деньги из бюджетных и внебюджетных средств.

Проводить два раза в год, весной и осенью, комиссионное обследование (общий технический осмотр) состояния зданий и сооружений административно-жилищного фонда КГУ на предмет выявления дефектов, повреждений, аварийного состояния и др. с последующим составлением дефектных актов и включением в план текущего или капитального ремонтов.

7.1.7. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечению Работников средствами индивидуальной защиты, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования, в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №771н.

7.1.8 Обеспечивать наличие в структурных подразделениях КГУ нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет КГУ.

7.1.9. Организовывать инструктирование и проверку знаний Работников по охране труда до начала учебного года.

7.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя.

7.1.11. Контролировать должное санитарное состояние аудиторий и помещений для кафедр, лабораторий, других структурных подразделений, которые должны соответствовать требованиям санитарных правил и норм, требованиям образовательного процесса.

7.1.12. Предоставлять дополнительный отпуск работникам, чьи профессии внесены в список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.74 №298/П-22 в ред. Постановлений Госкомтруда

СССР, ВЦСПС от 01.11.77 №369/П-16, от 26.10.87 №646/П-11, от 05.11.87 №669/П-11, от 05.11.87 № 670/П-П, от 16.06.88 №370/П-6, от 18.10.90 №407/П-П, от 22.10.90., а также по результатам специальной оценки условий труда.

7.1.13. Установить доплаты за работу во вредных условиях труда на основании проведенной специальной оценки условий труда в размере 4% от должностного оклада медицинским работникам санатория - профилактория «Росинка» в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

7.1.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех лиц, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 года № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.15. Осуществлять подготовку помещений учебных корпусов и общежитий к новому учебному году, в связи с чем:

- проводить ремонтные работы согласно утвержденным планам проведения ремонтно-строительных работ;

- ежегодно в срок не позднее 31 августа организовать комиссионную приемку учебных корпусов и общежитий.

7.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

7.1.17. В случае отказа Работника от работы, при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой, в размере среднего заработка.

7.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения ППО.

7.1.19. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.20. Обеспечивать в помещениях кафедр, структурных подразделений и в учебных аудиториях температурный режим в соответствии с санитарными правилами и нормами СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания». Работодатель на основании заявления Работника (служебной записки руководителя структурного подразделения) о проведении проверки соответствия температуры нормам по итогам проведения такой проверки проректором по КСЭИК и Б или уполномоченным им лицом и специалистом по охране труда переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы, а также отменяет проведение занятий в аудиториях, где тепловой режим не соответствует норме.

7.1.21. Создать в КГУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО.

7.1.22. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.23. Специалист по охране труда совместно с комиссией по проведению СОУТ выполняет подготовительную работу для проведения специальной оценки условий труда не реже 1 раз в 5 лет (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») с целью:

- составление перечня рабочих мест, на которых будет проводится СОУТ с определением аналогичных рабочих мест;

- формирование перечня опасных и вредных факторов производства;

- утверждение результатов идентификации опасных и вредных производственных факторов;
- оценка уровня опасности в ходе специальной оценки, которой могут подвергнуться ее участники;
- участие в специальной оценке;
- утверждение отчета.

7.1.24. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в КГУ. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда безусловно принимать меры к их устранению.

7.1.25. Обеспечивать прохождение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (в процессе трудовой деятельности) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.26. Организовывать вакцинацию работников против сезонных вирусных инфекций на их добровольной основе.

7.1.27. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей.

7.1.28. В соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» запрещать курение во всех учебных корпусах и общежитиях, фиксируя данное правило в локальных нормативных актах Университета.

7.1.29. Обеспечивать структурные подразделения университета медицинскими аптечками для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с «Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам», утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. №1331н. Комплектование аптечек медикаментами и распределение их по структурным подразделениям осуществляется через специалиста по охране труда по списку (Количество аптечек первой помощи, необходимое для обеспечения подразделений университета прилагается).

7.1.30. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых при наличии финансовых средств, предусмотренных на эти цели.

7.1.31. Один раз в полгода информировать трудовой коллектив Университета о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.1.32. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

7.1.33. Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №773н. «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

7.2. ППО обязуется:

7.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов ППО на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности в соответствии со ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с руководством КГУ в рамках социального партнерства.

7.2.3. Не менее двух раз в год рассматривать на заседаниях с участием представителей

Работодателя вопросы выполнения условий соблюдения требований по охране труда и их улучшения в структурных подразделениях Университета, вносить предложения Работодателю по устранению выявленных нарушений, информировать Работников о принимаемых мерах по данному вопросу.

7.2.4. Систематически обсуждать на заседаниях ППО работу ректора Университета и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав Работников на охрану труда.

7.2.5. Назначать ответственного по охране труда от ППО. Обучение ответственного по охране труда от ППО организуется за счет средств КГУ.

7.2.6. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель и ППО совместно:

- обеспечивают формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда;

- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда.

8. Обеспечение прав деятельности ППО

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с ППО, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель и другие должностные лица обязаны соблюдать права ППО, содействовать его деятельности.

8.2. ППО вправе вносить Работодателю представление по устранению нарушений трудового законодательства Российской Федерации и Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития Университета, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу полученные представления, предложения и проекты положений, разрабатываемых ППО, и сообщать мотивированные ответы.

8.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих Работников, обязуется в случаях, установленных законодательством, принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы Работников, с учетом мнения ППО.

8.4. Работодатель гарантирует ППО получение в установленном порядке бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития Университета.

ППО и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

8.5. Работодатель предоставляет безвозмездно в пользование ППО помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, необходимой мебелью, абонентским телефонным номером с междугородней связью, современной оргтехникой, доступом к электронной почте и Интернету.

Работодатель совместно с ППО осуществляют техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности ППО.

При необходимости по заявкам ППО Работодатель предоставляет помещения для проведения собраний Работников Университета, транспортные средства.

8.6. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО, ежемесячно, бесплатно и своевременно через управление бухгалтерского учета и отчетности Университета обеспечивает перечисление на расчетный счет ППО

членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и не вправе их задерживать.

8.7. Гарантии для избранных в профсоюзные органы Работников КГУ, не освобожденным от своей основной работы:

8.7.1. Трудовые договоры с Работниками КГУ - членами выборных Профсоюзных органов, не освобожденными от своей основной работы, не могут быть расторгнуты по инициативе Работодателя (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Такие Работники не могут быть переведены на другую работу, подвержены дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия ППО.

8.7.2. Работникам КГУ – членам выборных Профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива решением Работодателя по мотивированному представлению председателя Профкома может быть снижена норма учебной нагрузки до 10%.

8.8. Члены выборных Профсоюзных органов, уполномоченные ППО по охране труда и социальному страхованию, представители ППО в создаваемых в Университете совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной Профсоюзной учебы.

8.9. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в Профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа в прежней должности, а при ее отсутствии – равноценная работа в равноценной должности в том же или, с согласия Работника, в другом структурном подразделении.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в Профком, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники Университета в соответствии с коллективным договором.

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с председателем Профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

8.11. Работодатель может применять меры поощрения, в том числе материальные, к представителям Профкома, освобожденным при избрании от своей производственной работы в пределах средств, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.

8.12. Работодатель может по представлению председателя Профкома устанавливать надбавку к должностному окладу профактиву Университета за значительный объем работы при выполнении общественно-значимых работ в соответствии с Положением об оплате труда.

8.13. Представителям Профкома и профбюро структурных подразделений предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых руководством Университета и структурных подразделений КГУ, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы.

Руководство КГУ своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

8.14. Работодатель не вправе препятствовать представителям Профкома, посещать структурные подразделения для осуществления уставных задач и реализации предоставленных законодательством прав, а также контроля над выполнением условий коллективного договора.

9. Обязательства ППО

9.1. ППО обязуется:

- 9.1.1. Защищать права и интересы Работников во всех сферах жизнедеятельности Университета, в том числе при необходимости вынося вопросы на рассмотрение ученого совета Университета.
- 9.1.2. Принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития Университета, его социально-бытовой инфраструктуры.
- 9.1.3. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации образовательного процесса, успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и рабочего времени.
- 9.1.4. Осуществлять различные виды материальной поддержки Работников в рамках ежегодно утверждаемой Профкомом сметы.
- 9.1.5. Осуществлять финансирование культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в рамках утвержденной Профкомом сметы.
- 9.1.6. Осуществлять контроль за работой буфетов и столовых через комиссию общественного контроля ППО.
- 9.1.7. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения об охране труда, ежегодно заключаемого между Работодателем и ППО.
- 9.1.8. Проводить спортивные университетские и культурные праздники для сотрудников Университета в рамках утвержденной Профкомом сметы.
- 9.1.9. Принимать участие в разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные ситуации и т. п.
- 9.1.10. Принимать участие по согласованию с Работодателем в разработке изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка, Правила внутреннего распорядка в общежитиях, а также в Устав Университета.
- 9.1.11. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением, предусмотренных настоящим коллективным договором мероприятий, регулярно информировать Работников о ходе его выполнения.
- 9.1.12. Содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета.
- 9.1.13. Способствовать реализации принимаемых Работодателем решений по улучшению условий труда.
- 9.1.14. Содействовать обеспечению выполнения Работниками режима рабочего времени и обязанности бережному отношению к имуществу Университета, соблюдению чистоты в аудиториях, учебных корпусах и на территории Университета в целом и других обязанностей, возложенных на Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Университета.
- 9.1.15. Проводить систематическую организационную работу в коллективе, направленную на безусловное развитие Университета, развивать инновационные методы реализации образовательного процесса, научных исследований и международной деятельности, обеспечивающие достижение намеченных показателей и индикаторов различных программ и дорожных карт.
- 9.1.16. Давать ответы на запросы Работодателя по выполнению задач и обязанностей, предусмотренных коллективным договором в недельный срок в письменном виде.
- 9.1.17. В порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации обсуждать на своих заседаниях представления и проекты приказов Работодателя в случаях, требующих учета мотивированного мнения Профкома, и в установленные сроки предоставлять Работодателю надлежащим образом оформленные документы, содержащие мотивированное мнение.
- 9.1.18. Вести точный учет членов ППО и представлять списки этих членов по запросу Работодателя.

9.2 Члены ППО пользуются также следующими правами и мерами социальной поддержки, представляемыми ППО:

- защита в случае индивидуальных трудовых споров;
- получение материальной помощи;
- новогодние подарки детям членов ППО в возрасте до 14 лет включительно.

10. Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От Работодателя:

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения

высшего образования «Курский
государственный университет»



[Signature] _____ А.Н. Худин

_____ « 16 » _____ 2022г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников КГУ Курской
областной организации Общероссийского
Профсоюза образования



[Signature] _____ А.А. Кириченко

_____ « 16 » _____ 2022г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью №3 (восьмью страницами) листов

Ректор КГУ

А. И. Халин
А. И. Халин

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТИИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Регистрационный №: 494
«21» 06 2022 г.
Подпись: *Жарам*

