

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Смоленский государственный университет спорта»
на 2025 – 2028 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Смоленский государственный университет спорта» (ФГБОУ ВО «СГУС») (далее – Университет), заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей, а также устанавливающий взаимные обязанности между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Университет.

Представитель работодателя (далее – Работодатель) – ректор Университета Обвинцев Алексей Анатольевич, действующий на основании Устава ФГБОУ ВО «СГУС» (далее – Устав), а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Университетом.

Представитель работников - профсоюзный комитет (далее - Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей ФГБОУ ВО «СГУС» Иншевой Елены Александровны.

Первичная профсоюзная организация преподавателей ФГБОУ ВО «СГУС» - добровольное объединение членов профсоюза, работающих в Университете (работников), действующая на основании Устава (далее – Профсоюз).

1.3. Целью Коллективного договора является: обеспечение устойчивой социальной защиты работников в соответствии с законодательством Российской Федерации; повышение уровня реализации прав и законных интересов работников Университета; правовое регулирование мероприятий в области экономического и социального развития Университета по улучшению условий труда и быта, выплаты заработной платы и других денежных вознаграждений, пособий, компенсаций работникам; определение характера взаимоотношений между работодателем и трудовым коллективом, обязательств и ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор формируется исходя из принципа равноправного социального партнерства на основании действующих норм, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Смоленской области от 01.12.1999 № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Трудовом кодексе

Российской Федерации (далее – ТК РФ) и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, Уставе Университета.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Профсоюз представляет интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, на основании письменных заявлений о представлении их интересов (статья 30 ТК РФ).

1.7. Локальные нормативные акты Университета, содержащие нормы трудового права, а также трудовые договоры не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Работодатель, с учетом экономических возможностей, может устанавливать работникам более льготные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации, но не за счет и не ограничивающие гарантии и права иных категорий работников, не попадающих под исключительное право пользования защитой Профсоюза.

1.9. Стороны договорились о том, что со стороны Профсоюза не допускается принудительное вступление работников в члены Профсоюза.

1.10. Во всем, что не отражено в Коллективном договоре, применяются положения законодательства Российской Федерации.

2. Гарантии трудоустройства, занятости, профессионального развития

2.1. Прием на работу в Университет осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые отношения возникают между Университетом и работником на основании трудового договора (эффективного контракта) (далее – трудовой договор) как на неопределенный, так и на определенный срок в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника Университета по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников заключаются на неопределенный или на определенный срок, соответствующий срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, с учетом особенностей,

установленных главами 52 и 52.1 ТК РФ, локальными нормативными актами Университета.

2.4. Должности деканов факультета и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяется локальным нормативным актом Университета.

2.5. Условия трудового договора, ограничивающие права и уровень гарантий работника, установленных законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, не подлежат применению.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.7. Стороны обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией и не связанной с выполнением им непосредственных должностных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.8. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.10. При необходимости сокращения численности или штата работодатель обязан предоставить высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата работников.

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профсоюз не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12. Стороны договорились, что применительно к Университету массовым считается сокращение численности или штата, при котором в Университете одновременно увольняют:

- 15 и более процентов работников в течение 90 календарных дней;
- 20 или более работников в течение 30 дней;
- 60 или более работников в течение 60 дней;
- 100 или более работников в течение 90 дней.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц,

указанных в части 2 статьи 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют:

работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

работники, проработавшие в Университете свыше 10 лет;

работники, награжденные государственными и ведомственными наградами Министерства спорта Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации.

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата работников, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

По решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (статья 178 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы, Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере трех средних месячных заработков.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

Досрочное расторжение договора и увольнение работников производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.17. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.18. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

2.20. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (научно-педагогические работники - не реже одного раза в три года, иные категории работников - не реже одного раза в пять лет). Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

2.21. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.22. Работодатель берет на себя обязанность предоставлять работникам, успешно обучающимся по направлению Университета в иных организациях без отрыва от работы (по заочной форме обучения), в течение учебного года два свободных от работы дня в месяц без сохранения заработной платы помимо дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного статьей 173 ТК РФ.

2.23. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении

за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или договором об обучении.

2.24. Работодатель запрашивает у работника согласие на обработку персональных данных и согласие для распространения на основании Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета (далее – ПВТР), трудовым договором, расписанием занятий, индивидуальным учебным планом, графиком сменности и другими локальными нормативными актами Университета.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю. Предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

педагогических работников - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ);

медицинских работников - не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (статья 350 ТК РФ);

работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

3.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Учебная работа профессорско-преподавательского состава регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом.

3.4. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

3.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава в течение учебного года может допускаться в исключительных случаях в связи с изменившимися обстоятельствами, но только по взаимному согласию сторон.

3.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

3.7. Для отдельных должностей работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.8. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе работника в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета. По желанию работника, работающего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.11. Всем работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.12. В течение рабочего дня работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. ПВТР Университета или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР Университета или по соглашению между работником и Работодателем. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (статья 108 ТК РФ).

3.13. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.14. Работникам Университета предоставляется:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 115 ТК РФ);

ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней - для педагогических работников (статья 334 ТК РФ);

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 ТК РФ);

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска - работникам с ненормированным рабочим днем, а также - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, и иными федеральными законами (статьи 116-119 ТК РФ), ПВТР Университета. Продолжительность

дополнительных оплачиваемых отпусков работников с ненормированным рабочим днем определяется ПВТР Университета.

3.15. Работающим инвалидам независимо от группы инвалидности предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.16. Работодатель, с учетом мнения Профсоюза, утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также в других случаях, установленных ТК РФ.

3.17. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.18. Очередной отпуск работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предоставляется в течение года по графику отпусков. Педагогическим работникам отпуск предоставляется по графику отпусков, как правило, в дни зимних и летних каникул, в соответствии с графиком учебного процесса и индивидуальным планом работы преподавателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

3.19. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в любое удобное для них время предоставляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работникам, имеющим путевки на лечение (в соответствии с медицинским заключением), по согласованию с Работодателем может быть предоставлен очередной отпуск вне графика по личному заявлению.

3.20. 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 (статья 125 ТК РФ).

3.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

3.22. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

родителю (иному законному представителю), отправляющему ребенка на 1 сентября в общеобразовательную школу - 1 календарный день 1 сентября;

родителю (иному законному представителю) в связи с окончанием ребенком 11 класса общеобразовательной школы (последний звонок, выпускной вечер) - 1 календарный день;

родителю, отправляющему ребенка на службу в армию - 2 календарных дня;

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет - 3 календарных дня в году;

одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет - 3 календарных дня в году. К одинокой (одинокому) матери (отцу) относится женщина (мужчина), являющаяся (являющийся) единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным или иным законодательством, то есть воспитывающая (воспитывающий) без отца (матери), в частности, в случаях, когда отец (мать) ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать или содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.

3.24. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (иному законному представителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно 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. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

Представление Работодателю документа, подтверждающего факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности.

Работник обязан извещать Работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.

3.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

3.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, решением Работодателя, с учетом производственных интересов и при наличии финансовых средств, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4. Оплата труда, гарантии и компенсации

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда работников Университета в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель гарантирует, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.3. Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения Университета за счет следующих источников финансирования:

субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

целевых субсидий;

средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

4.6. Работникам устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы и устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников в пределах фонда оплаты труда на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены. Виды, порядок, основания выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении об установлении выплат стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «СГУС».

4.9. При наличии средств в фонде оплаты труда по усмотрению Работодателя могут быть выплачены премии по итогам работы (за учебный год, календарный год, полугодие, квартал, месяц).

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: 23 числа - заработная плата за первую половину текущего месяца; 8 числа следующего месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц в кассе Университета или путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.12. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным (суббота, воскресенье) или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Бухгалтерия выдает работнику расчетный лист, в котором фиксируются сведения о составных частях заработной платы и иные сведения в соответствии с ТК РФ. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

4.15. Расчет средней заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.16. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет за собой ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

5. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

5.1. Работодатель осуществляет государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством, заботится об оздоровлении работников, обеспечивает контроль над правильным начислением и своевременной выплатой пособий по государственному социальному страхованию.

5.2. Работодатель, по представлению Профсоюза, с учетом финансовых возможностей Университета (средств за счет приносящей доход деятельности), выделяет средства для проведения:

культурно-массовых мероприятий (празднование Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня Победы) для работников Университета;

мероприятий физкультурно-массовой работы («День бегуна», «Лыжня Университета», «День пловца», «День стрелка», «День физкультурника») среди работников Университета.

5.3. Стратегические направления развития Университета в плане социальной защиты профессорско-преподавательского состава и других категорий работников рассматриваются на заседаниях Ученого совета и ректората с привлечением Профсоюза.

5.4. Университет в установленном порядке (при наличии финансовых средств) может оказывать единовременную денежную помощь работникам за счет средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, в случаях:

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, при предоставлении подлинников оправдательных документов (справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других уполномоченных органов);

смерти близких родственников (супруга, детей, родителей, родных братьев и сестер, лиц, находящихся на иждивении), а также членам семьи умершего работника при предоставлении копии свидетельства о смерти, заверенной в установленном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации и документов, подтверждающих фактические расходы, связанные с погребением;

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Данный перечень случаев оказания единовременной денежной помощи не является исчерпывающим и может быть расширен.

5.5. Университет в установленном порядке (при наличии финансовых средств) может оказывать единовременную денежную выплату (ЕДВ) работникам за счет средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, в случаях:

рождения ребенка;

работникам Университета в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 и 90-летием со дня рождения);

за долгую и безупречную работу в Университете в течение 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 и более лет;

при увольнении работников, имеющих непрерывный стаж работы в Университете 30 лет и более;

в связи с государственными (профессиональными) праздниками.

Данный перечень случаев оказания ЕДВ не является исчерпывающим и может быть расширен.

5.6. Выплата материальной помощи, ЕДВ производится приказом по Университету на основании личного заявления работника. В случае смерти самого работника - заявления члена его семьи и приложением подтверждающих документов. При этом заявление об оказании материальной помощи работник вправе подать не позднее 2 месяцев со дня наступления события, являющегося основанием для оказания материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимается Работодателем после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

5.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения Работодателя).

5.8. В целях поощрения работника за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги в области науки, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе, а также по иным основаниям, работник может быть представлен к государственным, ведомственным, региональным и иным наградам, занесен на Доску Почета Университета.

5.9. Работники Университета имеют право на бесплатное медицинское обслуживание в медико-санитарной части Университета и посещение

объектов спортивно-оздоровительного комплекса Университета на основании решения ректора Университета, а также в соответствии с утвержденным Работодателем графиком посещения работниками объектов Университета. Работодатель может устанавливать детям работников Университета льготную стоимость медицинских, физкультурно-оздоровительных услуг деятельности спортивных объектов.

6. Охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Университете возлагаются на Работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку

на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством

в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах,

о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение о комиссии, план работы, срок полномочий.

6.4. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда.

6.5. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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;

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 ТК РФ, 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;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия

в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.7. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в Университете.

6.8. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Работодатель:

7.1. Обязуется соблюдать права Профсоюза, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности.

7.2. Признает Профсоюз и в его лице Профком полномочным представителем трудового коллектива по вопросам урегулирования трудовых и профессиональных споров, затрагивающих права и интересы членов профсоюзной организации.

7.3. Предоставляет в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности Университета для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.4. Обеспечивает перечисление на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно из заработной платы при наличии письменных заявлений работников членские профсоюзные взносы в размере 1% и их перечисление первичной профсоюзной организации и Смоленской региональной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры через бухгалтерию Университета.

7.5. Включает в состав комиссий Университета членов профсоюзного комитета по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию, специальной оценке условий труда.

7.6. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета (по заявлению) на время их участия в созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов профессионального союза и проводимых ими мероприятиях.

7.7. Принимает решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.8. Предоставляет Профкому необходимые помещения и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.9. По согласованию с Профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ;

- привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев, указанных в статье 99 ТК РФ;

- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, указанных в статье 113 ТК РФ;

- порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных ТК РФ (статья 116 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу во вредных условиях (статья 147 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - расследование несчастного случая (статья 229 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (статья 224 ТК РФ).
- 7.10. Обязуется производить оплату труда неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации преподавателей ФГБОУ ВО «СГУС за счет средств Работодателя в размере 50% МРОТ.

8. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

- 8.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Университета.
- 8.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и настоящим Коллективным договором.
- 8.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
- 8.4. Осуществлять, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, имеет право требовать устранения выявленных нарушений.
- 8.5. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

8.7. Содействовать совместно с областным комитетом профессионального союза в получении сотрудниками информации по летнему оздоровлению детей работников Университета и, при наличии денежных средств, - обеспечению детей сотрудников новогодними подарками.

8.8. Принимать активное участие в культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работе в Университете.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились о том, что Коллективный договор подписывают:

со стороны работодателя – ректор Университета;

со стороны профсоюзной организации – председатель первичной профсоюзной организации работников Университета.

9.2. Решение вопросов изменения или дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производится Университетом и Профсоюзом путем коллективных переговоров.

9.3. Профсоюз осуществляет контроль выполнения условий Коллективного договора.

На основе принципа социального партнерства для контроля положений настоящего Коллективного договора в Университете образовывается двусторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на весь период действия Коллективного договора. Комиссия избирается из равного числа представителей сторон.

Стороны уполномочивают комиссию в случае необходимости вносить изменения и дополнения в Коллективный договор при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству Российской Федерации.

9.4. Профсоюз в порядке контроля за выполнением Коллективного договора имеет право запрашивать необходимую информацию у Работодателя.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 55 ТК РФ).

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

9.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

9.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 26 сентября 2025 года и действует по 25 сентября 2028 года.

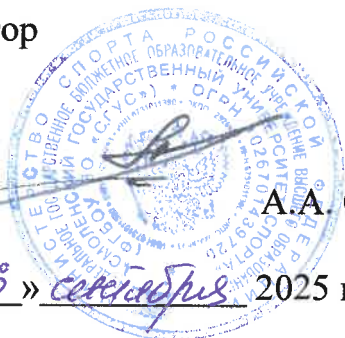
В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор одобрен на заседаниях структурных подразделений Университета и утвержден на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «СГУС» 26 сентября 2025 года.

Коллективный договор по соглашению сторон подписали:

Ректор



А.А. Обвинцев

«26» сентября 2025 г.

Председатель первичной профсоюзной организации преподавателей

Е.А. Иншева

«26» сентября 2025 г

Лист регистрации изменений

[illegible]

печатью 27 (*gharyasb cull*) ЛИСТОВ

И.А.Дьячук

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
«С.ГУ»

28 Cicadas

2010

M.E.H.



Консультант отдела охраны труда

Т.Е. Резова