

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»
(КузГТУ)

Председатель
первичной организации
Кузбасского государственного
технического университета
Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

Стрельников П.А.

13 октября 2021 г.

Ректор
Кузбасского государственного
технического университета
имени Т.Ф.Горбачева

Яковлев А.Н.

13 октября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КУЗГТУ

с 13 октября 2021 г. по 13 октября 2024 г.

Рассмотрен и утвержден
на конференции
работников КузГТУ

9 октября 2021 г.

Кемерово 2021

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва» (далее – Университет, КузГТУ), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для защиты интересов работников Университета.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» (далее – Работодатель) в лице ректора А.Н. Яковлева, действующего на основании Устава КузГТУ;

работники КузГТУ (далее – Работники), интересы которых представляет Первичная организация Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профком) в лице председателя профсоюзного комитета П.А. Стрельникова, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем интересов членов Первичной организации Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева

Профсоюза работников народного образования и науки РФ и интересов всех Работников Университета независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с работодателем.

1.4. Положения настоящего Договора являются обязательными для исполнения Сторонами и распространяются на всех Работников Университета.

1.4.1. Работодатель и Профком могут заключать иные соглашения в соответствии со ст. 45 ТК РФ (далее – ТК РФ) о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на Работников, уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом согласно ст. 30 ТК РФ.

Условиями представительства Профкомом интересов Работников, не состоящих в профсоюзе, являются:

- заявление Работника о том, что он доверяет Профкому представлять его интересы при взаимоотношениях с Работодателем;

- заявление на имя Ректора о перечислении взноса солидарности в размере 2% от заработной платы работника на счет профсоюзной организации работников КузГТУ на период действия Коллективного договора.

1.5. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 №

10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, зарегистрированном в Роструде 22.12.2017 за номером 28/18-20 (далее – Отраслевое соглашение) и иными нормативными правовыми актами.

1.6. В случае пересмотра в течение срока действия Договора законодательных и нормативных актов федерального и регионального уровня в сторону улучшения положения Работников и их социальной защищенности по сравнению с настоящим Договором будут применяться новые нормы и положения законодательных актов.

1.7. Структура разделов и перечень приложений к Договору определены по взаимному соглашению Сторон.

1.8. Подписанный Сторонами Договор регистрируется в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.

1.10. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.11. Изменения и дополнения, внесенные в Договор, а также в приложения к Договору, подлежат регистрации в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Договор рассматривается и утверждается конференцией Работников КузГТУ, вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

1.13. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.14. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания действия предыдущего Договора.

1.16. На основании данного Договора директора филиалов Университета организуют разработку и заключение коллективных договоров филиалов, включающие, кроме прочего, разделы о социальных гарантиях работникам филиалов.

Обязательства представителей сторон Договора

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности; обсуждать и решать актуальные вопросы развития Университета, затрагивающие права и обязанности Работников, основываясь на принципах социального партнерства, взаимного доверия и информационной прозрачности.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Университета в пределах полученных средств.

2.2.2. Создает необходимые условия для деятельности коллектива Университета и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Университетом.

2.2.3. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию Работников Университета.

2.2.4. Информировывает Профком об известных Работодателю действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и локальных программах, затрагивающих социально-трудовые права Работников.

Организует совместно с Профкомом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профкома в работе коллегиальных органов управления Университета и его подразделений (ученые советы, комиссии, рабочие группы и др.).

2.2.6. Принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мотивированного мнения Профкома.

Обеспечивает участие представителей Профкома в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников в области оплаты труда и социальных гарантий, а также направление проектов локальных нормативных актов в Профком для учета мотивированного мнения.

2.2.7. Издаёт с учетом мнения Профкома приказы, касающиеся следующих вопросов:

- привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- определения повышенного размера оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- массовых увольнений Работников (ст. 180 ТК РФ);

- определения размеров доплат за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- порядка использования средств на мероприятия по охране труда;

- изменения размеров ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в том числе в филиалах Университета.

2.2.8. Обеспечивает участие представителей Профкома в составе аттестационной комиссии для аттестации Работников.

2.2.9. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности Работников, штатном расписании Университета, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, по учебной нагрузке по кафедрам и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает помощь членам Первичной организации КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также Работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших Профком на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует предотвращению трудовых споров и социальной напряженности в Университете на основе переговорного процесса.

Осуществляет урегулирование возникающих разногласий между Работодателем и Работниками в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

Оказывает помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших социально-экономических задач Университета.

2.3.4. Осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства, настоящего Договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Участвует в организации и выполнении социальных программ, предусмотренных Соглашением о социальных гарантиях, льготах и компенсациях Работникам Университета.

Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах (один из которых остается у Работника) по установленной форме согласно ТК РФ с учетом норм и положений Устава Университета и настоящего Договора.

Подписанный трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме Работника на работу.

3.1.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником

трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Условия труда дистанционных работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка в КузГТУ.

3.1.2. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы и ухудшения условий трудового договора.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников КузГТУ (Приложение 1 к Договору), должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.3. Трудовой договор с Работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.5. Трудовые договоры на замещение должностей Педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 ТК РФ.

3.6. Заключению трудового договора на замещение должности Педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке,

установленном законодательством РФ и с учетом действующей редакции Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Кузбасском государственном техническом университете имени Т.Ф. Горбачева, Положения о порядке замещения должностей научных работников.

3.6.1. Стороны считают целесообразным введение в практику заключение трудовых договоров на неопределённый срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава. Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному договору должности Педагогического работника, относящегося к ППС по основному месту работы, трудовой договор заключается на срок не менее трех лет.

3.7. Должности заведующего кафедрой Университета, декана факультета являются выборными.

Порядок проведения выборов на эти должности определяется Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Кузбасском государственном техническом университете имени Т.Ф. Горбачева.

3.8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом ТК РФ, настоящего Договора, Устава Университета, Положения об оплате труда работников КузГТУ.

3.9. При составлении трудового договора с Работником Работодатель руководствуется профессиональными стандартами, квалификационными справочниками, содержащими, в том числе, квалификационные характеристики, должностные обязанности и требования к уровню квалификации Работников.

3.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели или иной срок в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.11. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не оговоренной его трудовым договором.

3.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.13. Перевод или назначение Работника на другую должность, предусмотренную штатным расписанием Университета, без его согласия допускается лишь в случаях, определенных трудовым законодательством РФ.

3.14. Реорганизация Университета (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

При отказе Работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных выше, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.15. При увольнении Работника в связи с выходом на пенсию по возрасту производится разовая выплата стимулирующего характера в виде единовременного выходного пособия в размере 10% полной ставки должностного оклада (с учетом районного коэффициента) за каждый отработанный в КузГТУ полный календарный год. Выплата производится при соблюдении следующих критериев:

- общий стаж работы в КузГТУ не менее 10 лет;
- поступление на работу в КузГТУ до достижения Работником пенсионного возраста;
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда Стороны исходят из того, что:

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников КузГТУ, согласованным с Профкомом.

4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Положением об оплате труда работников КузГТУ, являющимся приложением к настоящему Договору.

4.2.1. Изменения и дополнения к Положению об оплате труда согласовываются с Профкомом и утверждаются приказом ректора.

4.3. Работодатель и Профком совместно разрабатывают формализованные критерии эффективности выполнения работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников для определения размеров выплат стимулирующего характера на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности. Разработанные критерии приводятся в Положении об оплате труда работников КузГТУ.

4.3.1. Результаты применения критериев и показателей эффективности работы не являются основанием для применения к Работнику дисциплинарного взыскания.

4.4. Работодатель предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов

и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 70%;

- возможности ограничения предельной доли оплаты труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Работников, устанавливаемой учредителем;

- достижения уровня оплаты труда Работников, установленного действующими нормативными документами.

4.5. За особые заслуги Работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата

в размере 5 000 (пять тысяч) рублей при наличии у Работника одного из следующих государственных почетных званий:

- государственные почетные звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный рационализатор Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

в размере 3 000 (три тысячи) рублей при наличии у Работника одного из следующих ведомственных почетных званий и отраслевых знаков отличия:

- ведомственные почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

- отраслевые знаки отличия «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник общего образования Российской Федерации», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта».

Одному Работнику выплата устанавливается только за одно звание или знак. Действия нормы распространяется на Работников КузГТУ, работающих по основному месту работы.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от ученой степени, право на его изменение возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки) решения о выдаче диплома.

4.6.1. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с последующими изменениями и дополнениями.

4.7. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.7.1. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. Конкретные размеры компенсаций устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.7.2. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской

Федерации от 07.10.1992 № 611, выплаты, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

4.8. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату Работникам в сроки, установленные ТК РФ, локальными нормативными актами Университета, трудовым договором с Работником с направлением расчетного листка на корпоративную электронную почту Работника в соответствии со ст. 136 ТК РФ

4.8.1. Работник, изъявивший желание получать расчетный листок лично в бухгалтерии Университета или обособленных структурных подразделениях Университета, уведомляет об этом Работодателя в письменной форме.

4.8.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель проводит её индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством, распоряжениями и рекомендациями Правительства РФ и в пределах объемов финансирования, выделяемого учредителем.

4.9. Исчисление средней заработной платы Работника осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.07 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с последующими изменениями и дополнениями.

4.10. При совмещении профессий (должностей) или увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы).

4.10.1. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.10.2. Контактная работа Педагогических работников с обучающимися, переведенными на дистанционное обучение, в асинхронном

режиме осуществляется на условиях почасовой оплаты в случае, если занятия в соответствующих группах проводятся в очной форме согласно расписанию.

Для расчета оплаты контактной работы с обучающимися, переведенными на дистанционное обучение, учитывается фактически отработанное время, но в размере не более объема контактной работы с обучающимися, выполненной Педагогическим работником в соответствующих группах за отчетный период времени.

4.12. Выплата заработной платы производится как непосредственно Работнику в месте выполнения им его трудовых обязанностей, так и путем перечисления денежных сумм на указанный Работником в письменном заявлении лицевой счет в банке (банковскую карточку) в следующие сроки: не позднее 17 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца в размере 50% должностного оклада, 2 числа следующего месяца – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Работодатель и Профком договорились проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в Университете, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей подразделений и других Работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.14. Работодатель и Профком совместно разрабатывают предложения по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, разработке критериев оценки качества работы Работников для определения размера выплат стимулирующего характера для всех категорий Работников.

Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из следующего:

5.1. Продолжительность и режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, трудовым договором, заключенным с Работником, Правилами внутреннего трудового распорядка КузГТУ, а также расписанием учебных занятий.

5.2. При составлении расписания учебных занятий Работодатель не планирует без согласия Педагогического работника:

- более 6 часов аудиторной нагрузки (лекции, практические, лабораторные, семинарские занятия) в день;
- перерывы продолжительностью более 4 академических часов между аудиторными занятиями;
- аудиторные занятия после 20 часов для Педагогических работников-женщин.

Изменение утвержденного на начало семестра расписания допускается строго в соответствии с Положением о порядке разработки и утверждения расписаний в КузГТУ, и предусматривает, в числе прочего, согласование изменений с Педагогическим работником.

Внесение изменений в расписание учебных занятий по инициативе Работодателя в случае болезни, командировки и обучения Педагогического работника допускается только в случаях невозможности проведения соответствующих учебных занятий другим Педагогическим работником на условиях почасовой оплаты.

Изменение расписания учебных занятий Педагогического работника не является причиной изменения расписания учебных занятий других Педагогических работников.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка КузГТУ разрабатываются в соответствии с ТК РФ и с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки РФ в соответствии с частью 7 статьи 47

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодателем ежегодно на основании решения Ученого совета с учетом мнения Профкома устанавливается предельная индивидуальная годовая норма учебной нагрузки Педагогического работника в соответствии с нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минобрнауки РФ.

5.4.1. Для определения учебной нагрузки Педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

5.5. Объем учебной работы на ставку Педагогического работника не может превышать 900 часов в год.

Годовая норма рабочего времени на ставку Педагогического работника не может превышать 1500 часов из расчета 36 часов в неделю.

5.5. Виды и объем работ первой и второй половины рабочего дня Педагогического работника устанавливаются на основе «Норм времени для расчета объемов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в КузГТУ», утвержденных Ученым советом Университета с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.6. Продолжительность рабочего времени в нормальных условиях труда в Университете не может превышать законодательной нормы – 40 часов в неделю.

5.6.1. Для Педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается в объеме не более 36 часов в неделю.

5.6.2. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда

3 или 4 степени или опасным, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.

5.6.3. Медицинским Работникам санатория-профилактория «Молодежный» продолжительность рабочего времени устанавливается в объеме не более 39 часов в неделю, врачу-стоматологу – не более 33 часов в неделю.

5.6.4. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается в объеме не более 35 часов в неделю.

5.7. При заключении трудового договора Работнику может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, режим гибкого рабочего времени или иной режим ежедневной работы.

При этом работа с неполным рабочим днем не накладывает каких-либо ограничений на продолжительность ежегодного отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав Работника.

5.7.1. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается для Работника согласно ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8.1. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, оформляется приказом Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

5.8.2. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной части должностного оклада, постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в абсолютных величинах или процентах к окладу на срок, превышающий 1 месяц, и включенных в трудовой договор работника, за день или час работы.

5.8.3. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается Работнику в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8.4. Работодатель не привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные Работников, относящихся к следующим категориям:

- беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).
- инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей до трех лет (ч. 2 ст. 259 ТК РФ); матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5.9. В период с 1 мая по 1 октября в целях создания благоприятных условий садово-огородной деятельности, отдыха и оздоровления Работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, а также Работников, работающих в режиме шестидневной рабочей недели и не относящихся к ППС, по представлению Профкома и по согласованию с Работодателем вводится особый режим работы, определенный Правилами внутреннего трудового распорядка КузГТУ.

5.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.11. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном ТК РФ.

5.11.1. При составлении графика ежегодных отпусков Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право получения отпуска в летнее или любое другое удобное для него время.

5.11.2. 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.

5.11.3. Работнику, имеющему путевку на лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по личному письменному заявлению Работника.

5.11.4. Участнику Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам отпуск предоставляются в удобное для него время.

5.12. При одновременном наличии у Работника права на дополнительный отпуск по нескольким основаниям, Работник вправе воспользоваться только одним из таких дополнительных оплачиваемых отпусков по своему выбору.

При этом дополнительный оплачиваемый отпуск может быть присоединен к ежегодному основному отпуску Работника или предоставлен ему в другое удобное время только после использования им ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

5.13. 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.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с учетом их возможного деления на части, переноса на другой период регулируется ТК РФ.

5.14. 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.

Работник может прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, письменно уведомив об этом Работодателя не позднее, чем за три рабочих дня до выхода на работу.

5.14.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- Работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 20 дней.

5.15. Изменение графика отпусков Работодателем осуществляется с согласия Работника и Профкома.

5.16. Отзыв Работника из ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

При наличии финансовой возможности часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.17. При предоставлении ежегодного отпуска Педагогическим работникам за первый год работы в летний период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.18.1. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника переносится на время задержки выплат с продолжением выполнения Работником своих трудовых обязанностей. Работник в этом случае имеет право выбора новой даты начала отпуска согласно ст. 124 ТК РФ.

5.19. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в том числе, если Работник был

предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.20. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней с учетом занятости (Приложение 2-2).

5.22. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам продолжительностью не более 3-х календарных дней с сохранением заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.23. Основаниями для предоставления Работникам дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам являются:

- рождение ребенка;
- уход за больным членом семьи Работника (родители, супруги, дети) в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством;
- похороны близких родственников Работника (родители, супруги, дети, родные братья, сестры);
- регистрация брака Работника;
- для Работников, имеющих детей-первоклассников - 1 сентября (один календарный день).

5.24. Работники, работающие в КузГТУ по основному месту работы и относящиеся в профессорско-преподавательскому составу, не реже чем через каждый десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.24.1. При определении стажа непрерывной педагогической работы учитывается:

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

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

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

5.24.2. Длительный отпуск предоставляется в период действия трудового договора на основании личного заявления Работника, поданного в отдел по работе с персоналом не позднее 1 июня текущего календарного года.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком длительных отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения Профкома не позднее 1 июля текущего календарного года.

По графику длительный отпуск может предоставляться в любое время в течение календарного года, но при условии, что это отрицательно не отразится на образовательном процессе.

За Педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняются место работы (должность) и объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.24.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод Работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе Работодателя за исключением случаев ликвидации организации. Отзыв Работника из длительного отпуска допускается только с его согласия.

Длительный отпуск не может быть разделен на части. При выходе Работника из длительного отпуска по его инициативе, длительный отпуск считается полностью использованным. Заявление о досрочном выходе из длительного отпуска подается Работником не менее чем за 2 недели до выхода из отпуска.

Длительный отпуск не подлежит продлению на основании листка нетрудоспособности. Листок нетрудоспособности оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам.

5.24.4. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется Педагогическим работникам КузГТУ без сохранения заработной платы, за исключением выплат стимулирующего характера, предусмотренных эффективным контрактом ППС.

5.25. Медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к опасным или вредным условиям труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ

Условия и охрана труда

Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников как одно из приоритетных направлений социального партнерства и договариваются о следующем:

6.1 Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. Конкретные размеры компенсаций устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет Работникам, выплаты, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законодательством, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

6.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают Соглашение по охране труда (Приложение 2), включающее в себя перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.2.1. Ежегодно Работодатель на основании Отраслевого соглашения выделяет на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков денежные средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета в соответствии с Соглашением по охране труда.

6.2.2. В качестве дополнительного источника финансирования Работодатель использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в соответствии с Приказом Минтруда России от 10.12.2012 №580н.

6.3. Основываясь на принципах социального партнерства, взаимного доверия и информационной прозрачности Работодатель обязуется:

- информировать Профком ежеквартально о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в Университете, и выделении денежных средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

- предусматривать участие представителя Профкома в расследовании несчастных случаев в Университете.

6.4. Работодатель обеспечивает:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- информирование Работников об изменении условий и охраны труда на рабочих местах;

- выполнение работ, связанных с использованием вредных веществ, во внеучебное (внерабочее) время с предварительным извещением Работников об их проведении;

- своевременное оповещение и эвакуацию Работников при пожаре, распылении газов, отравляющих, опасных и вредных веществ в зданиях и на территории Университета;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– своевременное проведение инструктажей по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда;

– выдачу прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

– контроль условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

– недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

– установление Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, повышенного размера оплаты труда;

– предоставление Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, дополнительного отпуска;

– расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве;

– анализ причин несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости Работников и обеспечение мер по их снижению и предупреждению.

6.5. Работодатель обеспечивает соблюдение температурного режима в служебных помещениях и в учебных аудиториях Университета в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 30494-2011г. «Здания жилые и общественные. Параметры микроклимата в помещениях».

6.5.1. В случаях несоответствия температурного режима, установленного санитарными правилами и нормами, Руководитель подразделения, к которому относятся Работники, осуществляющие трудовые функции в помещении, в котором выявлено несоответствие, обязан обратиться к проректору по административно-хозяйственной части со служебной запиской.

6.5.2. В случаях несоответствия температурного режима Работодателем принимаются следующие меры:

– если температура в учебной аудитории, лаборатории ниже +18°C, Работодатель осуществляет перенос занятий в аудиторию, лабораторию с допустимыми параметрами микроклимата;

– если температура в помещениях кафедр, отделов, центров, научно-исследовательских лабораторий и др. ниже +18°C, Работодатель сокращает

продолжительность рабочего дня с сохранением заработной платы Работникам, работающим в этих помещениях;

6.5.3. В случае неисполнения руководителем подразделения п. 6.5.1 Профком направляет соответствующую служебную записку проректору по административно-хозяйственной части.

6.5.4. В случае неисполнения п. 6.5.2 Профком направляет соответствующую служебную записку Ректору.

6.6. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление Работнику другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с трудовым кодексом РФ.

За Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок до полного устранения причин, порождающих опасность.

Руководитель структурного подразделения, допустивший возникновение опасности для жизни и здоровья Работника, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Профком:

6.7.1. Организует обучение представителя Профкома по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

6.7.2. Отслеживает соблюдение прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных условиях труда.

6.7.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Университете, контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.7.4. Осуществляет общественный контроль соблюдения безопасных условий труда в Университете.

6.8. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. С целью содействия занятости, повышения квалификации Работников и закреплению профессиональных кадров в Университете:

7.1.1. Работодатель систематически анализирует кадровый состав и потребность структурных подразделений Университета в кадрах, профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и других категорий Работников.

7.1.2. Работодатель способствует повышению уровня квалификации и повышению академической мобильности педагогических и научных кадров Университета.

7.2. Педагогические Работники Университета имеют право один раз в три года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации на платной основе с отрывом или без отрыва от трудовой деятельности.

7.3. При направлении работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, выплачиваются командировочные расходы.

7.4. Стороны совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации Педагогических и научных работников и методики ее проведения.

7.5. Порядок и методика проведения аттестации Работников, занимающих должности педагогических работников, регламентируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 293.

Порядок и методика проведения аттестации Работников, занимающих должности научных работников, регламентируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.05.2015 № 538.

7.6. При изменении типа организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников Университета Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных

прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в профсоюзной организации.

7.7. Стороны совместно обязуются при проведении структурных преобразований в Университете по возможности не допускать массовых сокращений Работников.

7.7.1. С целью недопущения массовых сокращений Стороны совместно разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности Работников организаций.

7.8. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Университета, сокращением численности или штата работников Работодатель, руководствуется нормами ТК РФ, в частности ст. 178, 179 и 180 ТК РФ.

7.8.1. Работодатель информирует Профком и органы службы занятости не менее чем за три месяца о решениях, влекущих массовые увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

7.8.2. Увольнение считается массовым в случае сокращения 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 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

7.9. В случае сокращения численности или штата Работников Работодатель:

- обеспечивает высвобождаемым Работникам все установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации;

- предупреждает Работников о возможном сокращении численности или штата под подпись не менее чем за 2 месяца и предоставляет Работнику

пять часов в неделю в течение рабочего дня для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.9.1. Не допускается увольнение по указанным основаниям:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;

Работников, являющихся родителем (иным законным представителем ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7.9.2. При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, Работодатель реализовывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

После категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации и производительности труда преимущественное право оставления на работе имеют Работники, отнесенные в установленном государственным законодательством порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

7.9.3. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата Работников в первую очередь сократить вакантные ставки, ограничить прием новых работников, а также использовать:

- ограничение (запрет) совмещения профессий;

- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

- увеличение объема работ, выполняемых своими силами, за счет сокращения объемов, выполняемых сторонними организациями-

7.9.4. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюзной организации КузГТУ по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ и средств бюджета Профкома.

8.2. Стороны ежегодно совместно разрабатывают и подписывают Соглашение (далее – Соглашение) о социальных гарантиях, льготах и компенсациях Работникам Университета, в котором устанавливаются:

- объем и направления использования средств от приносящей доход деятельности КузГТУ, выделяемых Работодателем на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- объем и направления использования средств бюджета Профкома, выделяемых на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- размеры социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- порядок расходования средств на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- процедуры контроля и отчетности.

8.2.2. Средства, выделенные на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета могут расходоваться на следующие цели:

- оказание материальной помощи Работникам,
- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение Работников и их детей,
- частичную компенсацию расходов на оздоровительный отдых Работников и их детей,
- финансирование проведения спортивных, культурных и праздничных мероприятий для Работников и их детей,
- частичную компенсацию расходов на добровольное медицинское страхование Работников.

При изменении финансового положения КузГТУ корректировка Соглашения осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома.

8.3. Работодатель оказывает Работникам единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- смерти Работника, его близких родственников (родителей, супруга, детей) (при наличии подтверждающего документа);
- краже или утрате имущества при пожаре (при наличии подтверждающего документа);
- затрат на операции и лечение, в том числе несовершеннолетних детей Работника (при наличии подтверждающего документа);
- покупки угля для отопления жилья (при наличии подтверждающего документа);
- оплаты ипотечного кредита (при наличии подтверждающего документа);
- несчастного случая на производстве (при наличии подтверждающего документа).

Профком выделяет средства из бюджета Профкома для оказания материальной помощи членам профсоюза.

8.4. Работодатель и Профком оказывают содействие Совету ветеранов КузГТУ. Средства на организационные мероприятия Совета ветеранов включаются в Соглашение.

8.5. В рамках Соглашения выделяются средства для проведения новогоднего и других праздников для несовершеннолетних детей и Работников Университета.

Работники, имеющие детей, в том числе опекаемых, в возрасте до 16 лет, обеспечиваются бесплатным новогодним подарком для каждого ребенка.

8.6. Стороны договорились о сохранении в структуре Университета всех объектов социально-культурного назначения, включая спортивно-оздоровительный лагерь «Писаные скалы», Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш, санаторий-профилакторий «Молодежный», Студенческий комбинат питания.

Работникам из средств, предусмотренных Соглашением, предоставляется частичная компенсация проживания в спортивно-оздоровительном лагере «Писаные скалы», путёвок в Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш, курсовок в санаторий-профилакторий «Молодежный».

8.7. Работодатель ежегодно выделяет денежные средства для поздравления Работников, проработавших в Университете не менее года, в честь юбилейных дат: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет. Условия выплат в честь юбилейных дат устанавливаются Положением об оплате труда работников КузГТУ.

Сведения о юбилеях (ФИО, подразделение, должность) на текущий год предоставляются отделом по работе с персоналом Университета Профкому по его запросу.

8.8. Работник имеет право 1 раз в 4 года на частичную компенсацию затрат по приобретению путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых из средств, предусмотренных Соглашением.

8.8.1. Частичная компенсация расходов на приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок для Работников и их детей распространяется:

- на санаторно-курортные путевки (включая путевки «Мать и дитя») в пределах Российской Федерации;

- детские путевки в санаторно-оздоровительные, спортивно-оздоровительные и оздоровительные лагеря в пределах Российской Федерации;

- путевки в Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш;

- проживание в Спортивно-оздоровительном лагере «Писаные скалы»;

- курсовки в санаторий-профилакторий «Молодежный».

Профком ведет прием заявлений, учет и распределение средств, предусмотренных Соглашением на материальную помощь и компенсацию санаторно-курортных и оздоровительных путевок.

8.9. Работодатель Совместно с Профкомом проводит отбор страховых компаний по программе ДМС в качестве корпоративного клиента для желающих участвовать в этой программе Работников. Полис ДМС предоставляется Работнику при условии 100% оплаты из средств Работника. При наличии средств Работодатель может принять решение по возмещению части стоимости полиса ДМС.

8.10. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают организацию и проведение спортивных мероприятий Университета.

Порядок и сроки проведения ежегодной Спартакиады работников КузГТУ по различным видам спорта определяются Положением о спартакиаде работников КузГТУ.

8.10.1. В рамках средств, предусмотренных Соглашением, Работодатель оплачивает затраты на приобретение спортивной формы сборным командам Университета, взносы за выступления на городских, областных и иных соревнованиях.

Работодатель и Профком поощряют активных участников и организаторов спортивных соревнований за спортивные заслуги и популяризацию здорового образа жизни.

8.10.2. Работодатель разрешает занятие физической культурой и спортом Работникам и членам их семей на базе существующих спортивных сооружений в выходные дни:

- спортивный зал корпуса №1 – не менее 2-х часов;
- спортивный зал на базе учебного корпуса №9 – не менее 2-х часов;
- зал настольного тенниса – не менее 2-х часов.
- лыжная база.

8.11. По просьбе Профкома Работодатель может выделять автотранспорт для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, решения вопросов социально-бытового обслуживания Работников.

8.12. Профкому предоставляется право проводить опрос Работников с целью определения общественного мнения по качеству приготовления и стоимости питания в Студенческом комбинате питания Университета, а также совместно с директором Студенческого комбината питания рассматривать претензии и предложения Работников по вопросам обслуживания, ассортимента и санитарного состояния.

8.13. Работодатель при возможности предоставляет Работникам помещения Студенческого комбината питания Университета для проведения коллективных мероприятий и прочих услуг.

Условия оплаты устанавливаются по согласованию с заказчиком мероприятия.

8.14. Профком ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.14.1. Работнику может быть предоставлено место в Студенческом общежитии КузГТУ на основании заключения договора краткосрочного найма жилого помещения.

Решение о заселении Работника в Студенческое общежитие принимается Ректором комиссией по заселению Работников при условии наличия свободных мест в общежитиях.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, действующего Отраслевого соглашения, Устава Университета и положений настоящего Договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель:

9.2.1. Соблюдает права и гарантии Профкома, способствует его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.2.2. Не допускает ограничение гарантированных законом и настоящим Договором социально-трудовых и иных прав, принуждение, увольнение или иные формы воздействия на Работника в связи с его членством в Профсоюзной организации.

9.2.3. Предоставляет Профкому:

- как минимум одно помещение в первом корпусе Университета, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний Работников;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы;

- обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства.

9.2.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное удержание и перечисление с расчетного счета Университета на расчетный счет Профкома средств в размере 1% заработной платы.

9.2.5. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, не состоящих в профсоюзе, ежемесячное бесплатное удержание и перечисление с расчетного счета Университета на расчетный счет Профкома средств в размере, указанном в заявлении.

Ежемесячно Профком передает заявления Работников в бухгалтерию по акту.

Бухгалтерия ежемесячно передает Профкому сведения по удержанным взносам, включающие список Работников и сумму удержанных профсоюзных взносов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату Работников.

9.3. Профком может ходатайствовать перед Работодателем о поощрении и награждении Работников Университета.

Представитель Профкома принимает участие в обсуждении кандидатур Работников, представляемых к награждению государственными наградами.

9.4. Стороны признают гарантии Работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов работников Университета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.4.1. Работник, входящий в состав профбюро подразделения Университета, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профбюро, членом которого он является.

Руководитель профбюро подразделения Университета не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома.

Члены Профкома и председатель Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Кемеровской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Перемещение или временный перевод указанных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

9.4.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением,

Работников, входящих в состав профбюро подразделения Университета, допускается только с предварительного согласия выборного профбюро, членами которого они являются;

руководителей профбюро подразделения Университета допускается только с предварительного согласия Профкома;

членов Профкома и председателя Профкома допускается только с предварительного согласия Кемеровской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.5. Члены Профкома, уполномоченные по охране труда Профкома освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Университета.

9.6. Стороны согласились, что:

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности научно-педагогических работников, учебная нагрузка устанавливается в объеме на 50 часов ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению Университета;

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете и не занимающим должности научно-педагогических работников, предоставляется возможность выполнения

общественных обязанностей в интересах коллектива в рабочее время по согласованию с руководителем подразделения.

9.7. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав Профкома:

9.7.1. Работникам, избранным на выборные должности в Профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя должность, а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная должность в Университете.

9.7.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих для Работников Университета в соответствии с Коллективным договором, Соглашением о социальных гарантиях, льготах и компенсациях Работникам Университета.

9.7.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для Работников с ненормированным рабочим днем.

9.7.4 Работа на выборных должностях профсоюзной организации Университета признается значимой для деятельности Университета, институтов, факультета, кафедр и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке методики расчета выплат стимулирующего характера для ППС.

9.7.5. Работодатель по представлению Профкома вправе устанавливать выплату стимулирующего характера членам Профкома и председателям профбюро структурных подразделений Университета (кроме ППС) за осуществление обязанностей, предусмотренных Уставом Профкома.

Размер надбавки (оплаты) устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору на основании ст. 377 ТК РФ.

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

Контроль соблюдения Договора

10.1. Контроль соблюдения Договора осуществляется Профкомом, Работодателем и соответствующими органами по труду.

10.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Результаты соблюдения Договора докладываются один раз в год на Ученом совете и размещаются на сайте Университета.

10.4. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать их реализации в рамках действующего законодательства и уставных норм.

10.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.