

СТРУКТУРА

Проекта Коллективного договора на 2015–2017 гг. Федерального автономного образовательного учреждения «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
 - 2.1. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу.
 - 2.2. Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками, работающими в научных и научно-технических подразделениях.
4. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
6. ОХРАНА ТРУДА
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА
9. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РУКОВОДСТВА и ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ
11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
14. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Этот Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Соглашением между правительством Республики Крым, Федерацией профсоюзов Республики Крым и Союзом работодателей Республики Крым, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КФУ регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Подготовка этого документа выполнена рабочей комиссией Федерального автономного образовательного учреждения **«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»** по ведению переговоров и подготовки Проекта Коллективного договора на 2015–2017 гг., в состав которой входят: от работодателя – лица, определенные ректором университета, от профсоюзов (трудоового коллектива) – созданный совместно легализованы профсоюзами университета представительный орган (Приложение № Приказ № 3 от 20.11.14 О создании комиссии по ведению переговоров и подготовки Проекта Коллективного договора на 2015–2017 гг.).

Сторонами Коллективного договора (далее «Договор») являются:

- Представитель Работодателя - Федерального автономного образовательного учреждения **«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»** (далее - КФУ) в лице ректора Доница Сергея Георгиевича (далее "Работодатель"), с одной стороны;

- Коллектив работников Федерального автономного образовательного учреждения **«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»**, единственным уполномоченным представителем которого является профсоюзная организация работников **Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского** в лице ее председателя, Савченко Любви Васильевны (далее "Профсоюзный комитет"), с другой стороны.

Трудовой коллектив уполномочивает:

- Представительный орган профсоюзной организации работников университета быть представителем его интересов, как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы коллектива университета в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и т.д.;
- Председателя представительного органа профсоюзной организации работников университета подписать от имени трудового коллектива коллективный договор с Ректором университета.

Раздел I. Общие положения

1.1. Предметом настоящего Договора являются законодательные, нормативные и дополнительные по сравнению с действующим законодательством, положение относительно условий и оплаты труда, социального и бытового обеспечения работников университета, гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работодателем, права и обязательства профсоюзов.

1.2. Положения Договора имеют приоритет перед другими нормативными актами университета. Приказы, распоряжения и другие нормативные акты университета, противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним. Нормы и положения Коллективного договора являются обязательными как для руководства университета, так и для всех других работников университета независимо от их членства в профсоюзе. За нарушение и невыполнение обязательств по настоящему Договору установлена административная и дисциплинарная ответственность.

1.3 Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить **Профсоюзный комитет** представлять их интересы во взаимоотношениях с **Работодателем**.

1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

1. равноправие сторон;
2. уважение и учёт интересов сторон;
3. заинтересованность сторон в договорных отношениях;
4. содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
5. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.

6. полномочность представителей сторон;
7. свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
8. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
9. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
10. обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
11. контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
12. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.5. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
3. участия работников, их представителей в управлении КФУ;
4. участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;
5. принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
6. иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.6. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом:

1. штатное расписание;
2. правила внутреннего трудового распорядка;
3. положения о системах оплаты труда работников;
4. перечень мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда;
5. график отпусков;
6. положение о премировании, материальном стимулировании и об оказании материальной помощи работникам;
7. положение о наградах и почетных званиях КФУ;
8. положение о выплате ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам колледжей КФУ;
9. положение о санатории-профилактории;
10. положение о Центре коррекции функционального состояния человека;
11. положение о медпункте;
12. сметы стоимости путевок в студенческие спортивно-оздоровительные лагеря и санаторий-профилакторий КФУ;
13. локальные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы студенческих общежитий, введения платных услуг для

проживающих в общежитии, непосредственно не связанных с образовательным процессом;

14. перечень работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и размеры доплат по видам работ;

15. проекты приказов и иные локальные нормативно-правовые акты, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.

Начальник общего отдела направляет копии приказов, согласованных с профсоюзным комитетом в Профсоюзный комитет (*Приложение № ...*).

1.7. Систематический контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией по разработке и выполнению Коллективного договора, которая образуется из представителей обеих сторон. Информация о ходе выполнения Договора заслушивается не реже двух раз в год на совместном заседании ректората КФУ и Профсоюзного комитета.

1.8. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков, источников и размеров финансирования и ответственных лиц.

1.9. На совместном заседании ректората КФУ и Профсоюзного комитета могут приниматься рекомендации о поощрении и привлечении к ответственности работников, которые непосредственно принимали участие в выполнении Договора.

1.10. Администрация и Профсоюзный комитет работников КФУ организуют встречи членов ректората, других должностных лиц с работниками университета для дискуссионного обсуждения вопросов организации его текущей деятельности, социально-бытовых вопросов, правовой защиты и тому подобное.

1.11. **Работодатель** информирует Ученый Совет об исполнении сметы расходов и доходов внебюджетных средств КФУ два раза в год в июне и январе с направлением письменной информации в **Профсоюзный комитет КФУ**.

1.12. Ежегодно Конференция трудового коллектива заслушивает отчет ректора и председателя Профсоюзного комитета о выполнении Договора за прошлый год и принимает соответствующее решение.

1.13. Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями Коллективного договора: размещение содержания коллективного договора на сайте КФУ, на сайте профсоюзной организации работников, аспирантов и докторантов КФУ, передачи экземпляров Коллективного договора в библиотеку, общий отдел, отдел кадров. Вновь принятые на работу работники КФУ должны быть ознакомлены отделом кадров КФУ с Коллективным договором, наряду с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями работника.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Раздел II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ

2.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его принятия конференцией трудового коллектива и действует в течение трех лет, может быть продлен по соглашению сторон на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КФУ, реорганизации КФУ в форме преобразования, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с **Работодателем**, либо переизбрания **председателя профсоюзной организации**, подписавшими настоящий Коллективный договор.

2.2. При реорганизации КФУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон.

При реорганизации или смене форм собственности КФУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности КФУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации КФУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.3. В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно изменений и дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон эти поправки утверждаются на заседании рабочей комиссии университета по разработке и выполнению Коллективного договора, который является постоянно действующим органом, представляющим интересы сторон в этот период.

2.4. При отсутствии взаимного согласия сторон изменения и дополнения к Договору должны рассматриваться Конференцией трудового коллектива.

2.5. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменениями действующего законодательства, Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.6. Ни одна из сторон, заключивших договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.7. При невыполнении договора или нарушении его условий одной из сторон, по представлению другой стороны в недельный срок вопрос рассматривается рабочей комиссией университета по разработке и выполнению Коллективного договора. В случае невозможности разрешения вопроса таким образом, его решение осуществляется согласно действующему

законодательству Российской Федерации.

2.8. В случае возникновения замечаний со стороны контролирующих органов относительно отдельных положений Договора, руководство университета своевременно доводит их до сведения представительного органа профсоюзной организации работников университета.

Раздел III.
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом КФУ, Отраслевым и Региональным коллективными соглашениями, настоящим Коллективным договором и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором, Уставом КФУ и иными локальными актами КФУ.

3.2. Трудовой договор с работниками, на замещение должностей, не относящихся к педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Согласно Региональному соглашению, Работодатель вправе заключать срочный трудовой договор на срок _____ с целью обеспечения прохождения стажировки работником, как вида повышения квалификации, для дальнейшего трудоустройства под конкретное рабочее место.

Трудовой договор на замещение должностей научно-педагогических работников заключается на определенный срок не более пяти лет с учетом мнения ученого совета КФУ (ученого совета структурного подразделения, филиала КФУ) или на неопределенный срок.

3.3. Заключению трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (научно-педагогический состав, научные работники), за исключением случаев, определенных пунктом 3.4., предшествует конкурс, который проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации и в порядке, утвержденном ученым советом КФУ.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

Конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, занимаемой работником, с которым заключен срочный трудовой договор, проводится до окончания срока указанного договора.

3.4. Заключение Работодателем до окончания 2014-2015 учебного года срочных трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу с

профессорско-преподавательским составом и научными работниками, принимаемыми в КФУ в порядке перевода из базовых образовательных и научных организаций по перечню согласно Приложению к Распоряжению Правительства Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 1465-р, осуществляется без избрания по конкурсу на срок не более одного года с момента заключения таких договоров.

Срок действия договора может быть продлен в связи с производственной необходимостью, но не более одного года с обязательным заключением между работником и работодателем дополнительного соглашения к трудовому договору.

Заключение Работодателем трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу на последующие учебные годы либо по окончании срочных трудовых договоров, в том числе заключенных в порядке, определенном абзацем первым настоящего пункта, осуществляется по результатам конкурса среди претендентов на замещение соответствующей должности.

Дополнительные условия, при которых допускается заключение трудовых договоров на замещение должностей педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу без проведения конкурсов установлены законодательством Российской Федерации и Уставом КФУ. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация (п. л, ч. 4 ст. 332 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом КФУ, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №) и иными локальными нормативными актами, действующими в КФУ и относящимися к трудовой функции работника.

Доведение до сведения работников иных локальных нормативных актов КФУ, а также локальных нормативных актов КФУ, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, осуществляется путем их обнародования на официальном сайте КФУ.

3.5.2. Включить в трудовые договоры такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) - в размере не менее 6200 рублей (согласно условиям Регионального соглашения);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.) – в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № __ к настоящему коллективному договору);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение об оплате труда, материальном стимулировании и об оказании материальной помощи работникам (Приложение № __ к настоящему коллективному договору);

3.5.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.5.4. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять органам службы занятости и в Профсоюзный комитет информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Такая информация должна включать в себя планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников филиала КФУ в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией филиала либо сокращением его численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек (по местонахождению филиала);

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- работники, проработавшие в КФУ свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, имеющие детей школьного возраста, детей-инвалидов.

3.5.5. Воздержаться от увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательно уведомлять об этом

территориальные органы занятости и Профсоюзный комитет не менее чем за 2 месяца;

3.5.6. В случае сокращения численности или штата работников предоставлять сокращаемому работнику для поиска работы время в течение рабочего дня.

3.5.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры КФУ, приводящие к изменению предусмотренного трудовым договором положения его работников, рассматривать предварительно с участием представителей Профсоюзного комитета.

3.5.8. Проводить с профсоюзными комитетами консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в КФУ, источников их финансирования.

3.5.7. Планировать средства для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников; обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам; сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях.

3.5.8. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере: а) при стаже работы в КФУ более 20 лет – среднего месячного заработка; б) при стаже работы в КФУ от 10 до 20 лет – трехнедельного среднего заработка.

3.5.9. По представлению профсоюзной организации при увольнении работника КФУ по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, единовременно выплачивать при стаже работы в КФУ: от 10 до 15 лет – одну заработную плату; от 15 до 20 лет – две заработные платы; свыше 20 лет – три заработные платы и более, но не свыше пяти. Работникам, получившим почетное звание согласно Положению о Почетных званиях КФУ, размер вышеуказанного поощрения увеличивается на 50%.

3.5.10. Создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами модернизации КФУ.

3.5.11. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений,

создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников;

3.5.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать работнику компенсацию не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечивать ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

3.5.13. Расторгать трудовой договор по собственному желанию работника со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:

- болезни членов семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

3.6. Работодатель вправе принимать решение о приеме на обучение на компенсационной основе детей и внуков работников КФУ, а также выдающихся спортсменов, с оплатой не более 30% себестоимости обучения одного студента (аспиранта) дневной, очно-заочной, заочной форм обучения. Стаж работы работника в КФУ должен быть не менее пяти лет. Прием составляет не более 10% от числа бюджетного набора на специальность, при этом сумма доплаты не должна превышать десять минимальных размеров оплаты труда. Работодатель принимает такое решение по рекомендации-решению приемной комиссии КФУ при наличии ходатайства руководителя подразделения, в котором работает работник, согласованному с Профсоюзный комитетом.

3.7. Стороны считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**Особенности регулирования трудовых отношений
педагогическими работниками, относящимися к профессорско-
преподавательскому составу (ППС)**

3.8. Объем и виды учебной нагрузки ППС отражаются в индивидуальном плане преподавателя, принимаемом ежегодно до конца текущего учебного года.

3.14. Вторая половина рабочего дня включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеучебная и воспитательная работа со студентами.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

3.9. При расчете учебной нагрузки кафедры рекомендуется устанавливать норму учебной нагрузки на одного преподавателя с учетом должности, ученой степени и ученого звания:

- заведующий кафедрой – не более 600 часов;
- профессор – не более 650 часов при условии выполнения научной и учебно-методической работы;
- доцент – не более 700 часов при условии выполнения научной и учебно-методической работы;
- старший преподаватель – не более 800 часов;
- преподаватель, ассистент – не более 850 часов.

3.10. При установлении учебной нагрузки (первая половина дня) учитывать специфику работы и статус кафедр иностранных языков профиля «иностраный язык для специальных целей», иных кафедр факультетов и институтов, осуществляющих межвузовскую учебную деятельность, определять количество студентов в учебных группах согласно ФГОС.

Фиксировать нагрузку преподавателей иных кафедр факультетов и институтов, осуществляющих межвузовскую учебную деятельность, с учетом рабочего времени, выделяемого на проведение консультаций, зачетов, экзаменов, контрольных работ и иных видов учебной деятельности.

3.11. Замена отсутствующих по болезни преподавателей осуществляется на условиях почасовой оплаты или штатного совмещения.

3.12. Для подготовки нового курса преподавателю может быть сокращена учебная нагрузка по усмотрению заведующего кафедрой.

3.13. Стороны договорились о разработке в течение 2015 года проекта Положения о нормировании труда ППС, учитывающего особенности труда в условиях применения новых информационных технологий и перехода на индивидуально-ориентированную организацию учебного процесса.

Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками, работающими в научных и научно-технических подразделениях.

3.13. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.14. Стороны договорились в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.15. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.16. При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

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

3.18. Должности руководителей, заместителей руководителей научных организаций КФУ замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров.

Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Ректор КФУ имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя научной организации КФУ, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению конференции работников КФУ.

3.19. С заместителями руководителя научной организации заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых не могут превышать срок окончания полномочий руководителя научной организации.

Ректор КФУ имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанной научной организации, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном уставом университета, но не более срока, окончания полномочий руководителя научной организации.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и условиями трудового договора. Для учета особенностей работы соответствующих структурных подразделений Университета могут разрабатываться и приниматься иные системы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Положению об оплате труда.

4.2. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии).

4.3. Минимальные размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.4. В Университете устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, конкретные виды которых определены в Положении об оплате труда, являющемся Приложением к настоящему Коллективному договору.

4.5. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев

эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности). (п. 5.3 ОС)

Работодатель обязуется:

4.6. Обеспечить оплату труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений за счет традиционных источников финансирования, а также привлекать иные источники финансирования для обеспечения более высокого уровня оплаты труда работников Университета.

4.7. При разработке проекта штатного расписания и формировании фонда оплаты труда руководствоваться действующими нормативами, а также на предложениях руководителей структурных подразделений и Профсоюзного комитета Университета.

4.8. Утверждать штатное расписание, смету по формированию фонда оплаты труда, расходов по заработной плате с обязательным согласованием с профсоюзным комитетом.

4.9. Осуществлять оплату труда сотрудников университета на основе действующих законов и других нормативно-правовых актов РФ, а также не ниже норм, предусмотренных в Разделе III Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы, зарегистрированного Министерством труда и социальной защиты Республики Крым 25 ноября 2014 года регистрационный № 1 (далее Республиканское соглашение). Размер заработной платы работников Университета не может быть ниже установленного государством минимального уровня для соответствующей профессионально-квалификационной группы.

4.10. Оплату труда работников различных профессионально-квалификационных групп производить на основании Положения об оплате труда работников Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского (далее Положение об оплате труда), которое в обязательном порядке согласовывается с Профсоюзным комитетом Университета и является приложением к настоящему Коллективному договору. Все изменения и дополнения в указанное положение также в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом Университета.

4.11. Не допускать существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; (п. 5.2 ОС)

4.12. Включать в оплату труда работников Университета должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда, премиальные выплаты, выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки. Размер должностных окладов работников различных профессионально-квалификационных групп, входящих в виде Приложений к Положению об оплате труда, а также их изменение, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом Университета.

4.13. Обеспечить определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений; (п. 5.2 ОС)

4.14. Обеспечивать повышение должностных окладов работников Университета согласно законодательству РФ, за счет увеличения финансирования Университета, а также за счет привлечения дополнительных источников финансирования Университета.

4.15. Информировать трудовой коллектив об источниках финансирования оплаты труда и формировании фонда оплаты труда, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат, возможности установления повышающих коэффициентов к должностным окладам.

4.16. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке (п. 3.11 Республиканского соглашения).

4.17. Выплачивать заработную плату работникам регулярно в рабочие дни не реже, чем каждые полмесяца 19 и 3 числа каждого месяца, но не позднее, чем за семь дней после окончания периода, за который осуществляется выплата. Размер заработной платы работников за первую половину месяца составляет 50% от установленного оклада, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) сотрудника.

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

4.18. Обеспечивать выплату стипендии аспирантам, докторантам один раз в месяц – 15 числа текущего месяца.

4.19. Своевременно оплачивать отпуск работникам (за 3 дня до начала отпуска) в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.20. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.21. Ежемесячно письменно уведомлять работников (по их письменным заявлениям) о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат, взыскании налогов и других обязательных платежей в соответствии с утвержденной формой (приложение № ???).

4.22. Осуществлять выплату заработной платы на карточные счета в банковских учреждениях в соответствии с действующим законодательством лишь на основании личных заявлений работников.

4.23. Производить индексацию денежных доходов сотрудников Университета в соответствии с действующим законодательством.

4.24. Не допускать задолженности по заработной плате и информировать Профсоюзный комитет в случае ее возникновения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое

рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

В случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с законодательством РФ (ст. 236 ТК РФ)

4.25. Обеспечить выплату денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечивать ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы (п. 3.13 Республиканского соглашения).

4.26. Предусматривать сохранение средней заработной платы при предоставлении нерабочих дней одному из родителей детей, не посещающих детские дошкольные учреждения, начальные классы школьных учреждений в связи с их закрытием на карантин или объявлением в указанных заведениях выходного дня (п. 3.16 Республиканского соглашения).

4.27. Установить компенсационные выплаты согласно действующему трудовому законодательству РФ с обязательным включением конкретных их видов в Положение об оплате труда. Назначение таких выплат согласовывать с Профсоюзным комитетом Университета.

4.28. Обязуется осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором; (п. 5.6 ОС)

4.29. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.30. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12

процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (п. 5.8 ОС)

4.31. Осуществлять своевременную и в полном объеме почасовую оплату труда работникам в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

4.32. Ежегодно до конца текущего учебного года по согласованию с Профсоюзным комитетом Университета устанавливать ставки почасовой оплаты труда ППС и других категорий работников на следующий учебный год.

4.33. Согласовывать учебную нагрузку педагогических и научно-педагогических работников с главами профсоюзных бюро структурных подразделений Университета.

4.34. Регулировать режим выполнения учебной работы по расписанию учебных занятий с учетом должности педагогического работника.

Учитывать при распределении нагрузки специфику работы кафедр иностранных языков профиля «иностраный язык для специальных целей» и иных кафедр, осуществляющих преподавание межвузовских дисциплин.

Определять количество обучающихся в учебных группах согласно ФГОС с учетом преподаваемой дисциплины и формы занятия.

Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки. Определить объем учебной работы для каждого педагогического работника в пределах 900 часов в учебном году с учетом его квалификации и профиля кафедры, проведения и выполнения научных исследований в пределах основного рабочего времени:

- Преподаватель, ассистент – до 850 часов;
- Старший преподаватель – до 800 часов;
- Доцент – до 700 часов;
- Профессор – до 650 часов;
- Заведующий кафедрой – до 600 часов.

4.35. Определить в Положении об оплате труда Университета порядок оплаты труда научных работников, педагогических работников среднего профессионального образования, ректора, проректоров, главного бухгалтера, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с учетом организации компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат данным профессионально-квалификационным группам работников.

4.36. Выплачивать суточные преподавателям - руководителям практики, а также обеспечивать группы транспортом и бесплатным топливом в связи с проведением выездных полевых практик.

4.37. Обеспечить формирование и ежемесячные выплаты стимулирующего характера. Конкретные виды стимулирующих выплат и их размер должны включаться в Положение об оплате труда с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом Университета. Список конкретных работников, размер стимулирующих выплат, виды работ или причины, за которые они назначаются, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом Университета.

4.38. Утверждение Положения о рейтинге профессорско-преподавательского состава Университета в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом Университета.

4.39. Индивидуальный рейтинг работника согласовывать с профсоюзным бюро структурного подразделения Университета.

4.40. Обеспечить премиальные выплаты в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда. Список конкретных работников, размер премиальных выплат, виды работ или причины, за которые они назначаются,

в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом Университета.

- По итогам работы по случаю праздничных дней (День КФУ, Международный женский день и т.д.);

- Ветеранам Великой Отечественной войны ко Дню Победы.

4.41. Осуществлять выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Республики Крым, а также Украины (в том числе Автономной Республики Крым), полученные до 16 марта 2014 г., в виде доплат к должностным окладам работников. Конкретные виды почетных званий и размер доплат должны включаться в Положение об оплате труда с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом Университета.

Работникам КФУ устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей: – в размере 20% от должностного оклада имеющим почетные звания:

- герой Советского Союза, России, герой труда, герой Украины.*

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР); «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР, Украины), «Заслуженный деятель науки»; «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР, Украины) и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный... Российской Федерации (СССР, Украины)».*

- Лауреат государственной премии Российской Федерации (СССР, Украины), лауреат премий Президента Российской Федерации (Украины), лауреат премий Правительства Российской Федерации (Украины), лауреат премий Совета Министров СССР, лауреат премий Совета Министров РСФСР (Украины), лауреат Премий Минвуза СССР, лауреат премий Гособразования Министерства образования и науки России, лауреат Ленинской премии, лауреат премии Ленинского комсомола и другие, в названии которых содержится слово «лауреат» (Российской Федерации, СССР, Украины)».*

Работникам, удостоенным почетных знаков и значков в сфере науки и образования, культуры, спорта «Почетный работник... (кроме почетных грамот и благодарностей) СССР (Российской Федерации, Украины)», Рособразования, и спорта – в размере 15% от должностного оклада;

Работникам, имеющим почетные звания Автономной Республики Крым (АРК) и устанавливаемые Республикой Крым (РК) «Заслуженный деятель науки и техники» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный...», а также Лауреат премии АРК, или РК – в размере 10% от должностного оклада.

Обладателям, имеющим несколько вышеперечисленных наград, стимулирующие выплаты осуществляются по одной из них, имеющей большую значимость.

4.42. По представлению Профсоюзного комитета Университета и по решению руководства КФУ устанавливать за активную добросовестную работу по защите прав и законных интересов сотрудников вознаграждение в размере должностного оклада (ставки заработной платы) председателям профбюро, осуществляющих свою деятельность на общественных началах.

4.43. Уменьшить нагрузку (первая половина дня) на 100 часов работникам, назначенным на должности ученых секретарей специализированных советов КФУ, с сохранением заработной платы, при условии решения кафедры при распределении учебной нагрузки, по согласованию с руководителем структурного подразделения Университета, или обеспечивать соответствующие стимулирующие выплаты.

4.44. Заработная плата работников Центра коррекции функционального состояния человека определяется исходя от минимальной, согласно законодательству, а также формируется за счет полученных средств от предоставленных Центром платных услуг. Дополнительные условия об оплате труда деятельности специалистов фиксируются в актах выполненных работ.

4.45. Сохранить действующий безналичный порядок содержания профсоюзных взносов - 1% из всех видов оплаты труда работников Университета – членов профсоюза с их согласия и своевременное перечисление на текущий счет Профсоюзного комитета. Работникам финансово-экономического департамента Университета, непосредственно осуществляющих работу по пересчету профсоюзных взносов, профсоюзная организация может оказывать денежное вознаграждение, размер которого определяется профсоюзным комитетом.

4.46. Предоставлять при выходе на пенсию без продления контракта денежную помощь педагогическим и научным работникам в размере шести должностных окладов, если это предусмотрено Бюджетом РФ.

Профком обязуется:

4.47. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по выплате заработной платы в Университете.

4.48. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза Университета по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

4.49. Взаимодействовать с руководством Университета, а также исполнительными органами государственной власти Республики Крым в

решении вопросов обеспечения права трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.50. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами; (ОС)

4.51. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда; (ОС)

4.52. Совершенствовать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников образовательных учреждений высшего профессионального образования для определения размера стимулирующих выплат; (ОС)

4.53. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы; (ОС)

4.54. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях; (ОС)

Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании рабочего времени в КФУ стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах.

5.2. Стороны договорились, что структурные подразделения вправе переходить на пятидневную рабочую неделю для учебно-вспомогательного персонала, не нарушая графика учебного процесса согласно приказу Работодателя КФУ по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.3. Аудиторная нагрузка профессорско-преподавательского состава (ППС) не может превышать 6 академических часов в день, кроме дней практикумов.

5.4. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не допускается: а) наличие последней пары на вечернем отделении и первой пары на дневном отделении (8-00 – 9-00) на следующий день; б) наличие двух окон в расписании в один день, а также перерыва в течение учебных занятий продолжительностью две пары.

5.5. Работодатель в лице руководителей учебных подразделений обязуется не планировать учебную нагрузку преподавателя без его согласия в течение одного рабочего дня в разных зданиях КФУ, кроме кафедр, обслуживающих все факультеты.

5.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам КФУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.7. Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5. Установить для **Работников** КФУ:

5.1. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- научно-педагогическому составу – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 N 724);
- научным сотрудникам: докторам наук – 48, кандидатам наук – 36 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 N 949);
- инвалидам – 30 календарных дней (ст. 23 Закона N 181-ФЗ);
- работникам до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- заведующим лабораторией – 42 календарных дня;
- методистам, осуществляющим образовательную деятельность – 56 календарных дней;
- методистам деканата – 42 календарных дня;
- для других категорий сотрудников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.2. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ. Стороны договорились, что **Работодатель** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в **Профсоюзный комитет КФУ** утвержденный экземпляр графика отпусков. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он вправе не позднее, чем за две недели просить **Работодателя** и **Профсоюзный комитет** это время изменить. Удовлетворенная просьба оформляется письменно и является обязательным приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы **Работодатель** обязан направить работнику мотивированный отказ, который может быть обжалован в органах по рассмотрению трудовых споров. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в КФУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Графики отпусков профессорско-преподавательского состава утверждаются до 30 апреля поточного года.

График отпусков (*Приложение №..*) обязателен как для **Работодателя**, так и для **Работника**.

5.3. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

5.4. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя. Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.5. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом 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:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не более 3 частей, по согласованию между **Работником** и **Работодателем** (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, с учетом требований части второй статьи 126 ТК РФ. Не допускается замена части отпуска денежной компенсацией:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет в части не превышающей 31 календарный день;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в части отпуска, полученного на основании пункта 5.7.

5.9. В случае, когда работникам с ненормированным рабочим днем не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Перечень должностей работников КФУ с ненормированным рабочим днем дается в *Приложении №* к Коллективному договору КФУ. Правила предоставления такого отпуска утверждены Постановлением Правительства РФ № 884 от 11 декабря 2002 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (с изменениями и дополнениями).

5.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- до 5 календарных дней **Работникам**, которые занимаются оформлением больничных листов, по желанию работника дополнительный отпуск присоединяется к ежегодному отпуску.

- до 7 календарных дня **Работникам** за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за особый характер работ и должностей, **Работникам** с ненормированным рабочим днем (ст. 116, 117, 118, 119 ТК РФ, Приложение №).

5.11. **Работникам**, направленным на обучение **Работодателем** или поступившим самостоятельно на обучение при получении образования соответствующего уровня впервые, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

5.12. **Работники**, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры, имеют право на:

- ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель.

5.13. **Работники**, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют также право на предоставление им ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

5.14. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться **Работникам**, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования **Работодателем** в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между **Работником** и **Работодателем** в письменной форме, за счет внебюджетных средств.

5.15. Стороны договорились устанавливать и оплачивать в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска работникам КФУ, предоставляемые сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

- работникам, проработавшим в КФУ непрерывно (с учетом непрерывного стажа работы в учреждениях, вошедших в состав КФУ): от 10 до 15 лет – 3 календарных дня, от 15 до 20 лет – 4 календарных дня, от 20 до 25 лет – 5 календарных дня, свыше 25 лет (ветеранам труда КФУ) – 6 календарных дней;

- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня – на ребенка до трех лет, 2 календарных дня – до шести лет. Эти отпуска суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

5.16. К дополнительным отпускам, предусмотренным п.5.10 и 5.15 настоящего Договора, по соглашению **Работодателя** и **Работника** могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

5.17. **Работодатель** предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- родителям, имеющим больных детей со справкой КЭК или детей-инвалидов в возрасте до 6-ти лет, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми до достижения ими шестилетнего возраста.

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.18. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;

- смертью близких родственников – 6 дней;

- переездом на новое место жительства – 2 дня;
- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 дней в году;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- супругу до 14 календарных дней в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске,
- родственникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок по заключению органов здравоохранения;
- в других исключительных случаях (по согласованию с **Работодателем**).

5.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (*ст.120 ТК РФ*).

5.120. Социальный оплачиваемый отпуск, который предоставляется:

- женщинам по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) (*ст.255 ТК РФ*);
- отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами (*ст.256 ТК РФ*).

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить выполнение мероприятий по реализации установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня охраны труда, предупреждение случаев производственного травматизма, профзаболеваний и аварий по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда и пожарной безопасности;
- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности;
- проведение профилактической работы по снижению травматизма;
- образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда в структурных подразделениях;
- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации, в соответствии с комплексным (ежегодным) и перспективным (на 3 года) планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1. Совместно осуществлять административно-общественный контроль (трехступенчатый) за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных профсоюза по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывать поддержку по выполнению их обязанностей в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза Крымского федерального университета», создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3. Ежегодно не позднее 15 февраля утверждать Перечень мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объемов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.4. В структурных подразделениях, наделённых полномочиями юридического лица по доверенности Работодателя, указанный Перечень утверждается руководителем и председателем профбюро структурного подразделения.

6.5. Отчитываться два раза в год (в июне и декабре) на совместном заседании о выполнении Соглашения по охране труда.

6.6. Обеспечивать безопасное проведение учебно-воспитательного процесса, в том числе при проведении учебных, научных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) с участием обучающихся.

6.7. Привести рабочие места в соответствие с требованиями правил и норм охраны труда и производственной санитарии РФ до конца 2015 г.

6.8. Провести аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в КФУ, включив в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзной организации.

6.9. Организовать эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников, а также факторов производственной среды в соответствии с Программой производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятий, утверждаемой по согласованию с Профкомом.

6.10. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, наличии опасных и вредных производственных факторов, о их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

6.11. По результатам аттестации рабочих мест с вредными условиями труда вводить соответствующие законодательству надбавки и льготы не позже, чем через один месяц после принятия коллективного договора.

6.12. Бесплатно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью, организовывать надлежащие условия хранения и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

6.13. Проводить за счет средств **Работодателя** обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, ежегодный медицинский осмотр работников и обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.14. Не допускать работников к работе, которая им противопоказана по результатам медосмотра.

6.15. Для оказания экстренной медицинской помощи работникам и студентам обеспечивать надлежащее функционирование медпунктов в корпусах КФУ.

6.16. Выдавать за счет средств **Работодателя** работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, связанных с загрязнением

и при выполнении разовых работ сертифицированные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (далее СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства. Если в подразделении не проведена аттестация рабочих мест, то выдачу СИЗ производить на основании сведений о фактической занятости работников на работах, предусмотренных нормативными требованиями. **Работодатель** с учетом мнения **Профсоюзного комитета** может приобретать СИЗ, не предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами, а также дополнительные комплекты спецодежды для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов. Решение о приобретении дополнительной спецодежды принимается при заключении Соглашения по охране труда на календарный год.

6.17. При проведении учебных занятий, практик предусматривать обеспечение обучающихся СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.18. Не реже одного раза в полугодие обеспечивать комплектование медицинских аптек в подразделениях университета.

6.19. Привести в соответствие с нормами санитарно-бытовые помещения и добиться их постоянного функционирования.

6.20. Разработать и утвердить для всех подразделений положения и инструкции по охране труда.

6.21. Средства, выделенные для выполнения мероприятий по охране труда, использовать строго по назначению.

6.22. Организовать в соответствии со статьей 222 ТК РФ бесплатно выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам

6.23. Оказывать работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней единовременную материальную помощь за счет средств КФУ в размере до двух месячных средних заработков, помимо других выплат в соответствии с законодательством. При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень вины работника, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины застрахованного при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с учётом заключения выборного профсоюзного органа.

6.24. Выплачивать шесть среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве в КФУ.

6.25. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств КФУ, в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (при отсутствии установленной степени вины застрахованного).

6.26. Выделять ежегодно отдельной строкой в смете КФУ и структурных подразделений, наделенных полномочиями юридического лица

по доверенности Работодателя средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов для проведения мероприятий по охране труда. Обеспечивать приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.27. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдать санитарно-гигиенические нормы обеспечения учебного процесса. Сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14° - 16°C. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°C. Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29° - 31°C. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°C.

6.28. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника вследствие невыполнения **Работодателем** нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу, либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка, сохранить место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.29. Все производственные помещения и сооружения или их части (пролет, этаж) приказом **Работодателя** закрепляются за структурными подразделениями, занимающими эти площади. Руководители этих подразделений являются лицами, ответственными за правильную эксплуатацию, пожарную безопасность и сохранность закреплённых за подразделениями зданий, сооружений или отдельных помещений. Административно-хозяйственная часть совместно с учебной частью, руководителями и представителями профбюро структурных подразделений проводят общий технический осмотр зданий и корпусов 1 раз в год (февраль - март), а перед началом учебного года проводят проверку готовности к учебному году учебных корпусов. Составленные акты предоставляются Работодателю и в **Профком**.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.30. Принимать участие в разработке администрацией университета мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.31. Организовать и постоянно вести работу комиссии охраны труда, общественных инспекторов охраны труда.

6.32. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий,

обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.33. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью работников требовать от администрации немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, порождающих угрозу жизни или здоровью работников.

6.34. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в университете.

6.35. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, а также в определении размеров выплат для возмещения ущерба потерпевшим и их семьям, при несчастном случае и предоставлять в случае необходимости свои выводы.

6.36. Проводить работу с работниками университета, касающуюся рационального и бережного использования материальных ресурсов КФУ.

Профсоюзный комитет и его представители вправе:

6.37. Беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения КФУ и рабочие места.

6.38. Проводить, в случае разногласий между сторонами свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников и обучающихся в КФУ. Для этого **Профсоюзный комитет** вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.39. Работодатель и Профсоюзный комитет согласились, что при отказе Работодателя прекратить работу и учебный процесс, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю.

6.40. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности незамедлительно информировать **Работодателя** и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимает руководство подразделения на основании акта, составленного при участии представителей руководства и профбюро подразделения.

Раздел VII.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ и КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности КФУ развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Стороны считают важным направлением в деятельности КФУ формирование социальных гарантий и льгот для работников.

7.3. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При проведении реорганизации, ликвидации структурных подразделений университета с освобождением работников, руководство за 3 месяца сообщает в Профсоюз об этом с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

7.5. Предоставлять приоритетное право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в КФУ вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям. По возможности создать условия для безвозмездной переподготовки и переквалификации высвобождаемых работников для занятия вакантных должностей в КФУ.

7.6. Увольнения и привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности работников осуществляются только в установленном законом порядке.

7.7. Стороны ежегодно формируют пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда и технике безопасности, проведение культурных, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников аспирантов и докторантов КФУ, оказание материальной помощи.

Работодатель ежегодно выделяет на эти цели средства из бюджета КФУ и структурных подразделений. Смета и план мероприятий утверждается решением Ученого Совета.

По окончании года стороны отчитываются на Ученом Совете КФУ об итогах выполнения плана и расходовании средств, предусмотренных на эти цели.

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

- Бесплатно и в первую очередь предоставлять в пользование работников и аспирантов спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом. Графики занятий и списки желающих заниматься в спортивном комплексе во внеучебное время утверждаются профсоюзным комитетом.

- Кафедре спорта и физической культуры КФУ предоставлять (за месяц до начала семестра) в Профсоюзный комитет работников информацию о свободном от занятий времени в спорткомплексе.

- Профсоюзному комитету осуществлять проверку соблюдения утвержденных графиков.

- Посторонние лица могут допускаться к занятиям в спорткомплексе только по решению ректора, согласованного с Профсоюзным комитетом.

7.9. **Ректор** обязуется распространять на штатных работников Профсоюзного комитета работников, аспирантов и докторантов применяемые в университете меры по социально-бытовому обеспечению работников.

7.10. **Ректор** университета по представлению профорганизации и после расселения студентов предоставляет работникам университета временное жилье в общежитиях КФУ, без права регистрации. Плата за проживание работников университета устанавливается в пределах расходов на коммунальные платежи и условий жилья, предусмотренных для строений государственного жилищного фонда. По решению ректора и профсоюзного комитета может устанавливаться льготная плата для отдельных категорий граждан:

- Многодетных семей;

- Других категорий граждан, предоставление льгот которым предусмотрено действующим законодательством.

7.11. Администрация, по согласованию с председателем Профсоюзного комитета работников, аспирантов и докторантов КФУ, может заключать соглашения о предоставлении образовательных услуг в КФУ и его структурных подразделениях детям работников КФУ по сниженной стоимости по ходатайству руководителя подразделения и профсоюза, а также работникам КФУ в связи с производственной необходимостью, а именно для выполнения ими своих служебных обязанностей.

7.12. В случае смерти работника, аспиранта или докторанта университета или его близких родственников (матери, отца, супруги, супруга, детей) администрация осуществляет (в полном объеме или частично) оплату стоимости документально подтвержденных ритуальных услуг. Семьи умершего работника, аспиранта, докторанта или пенсионера КФУ может предоставляться денежная помощь, как администрацией, так и профсоюзными организациями университета.

Помощь его семьи предоставляется администрацией университета согласно ходатайству руководителя подразделения и председателя профсоюза в размере одного должностного оклада работника.

7.13. Помощь от **Профсоюза** работников образования и науки университета предоставляется согласно ходатайству профбюро факультета по заявлению профорга соответствующего подразделения:

- помощь на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении и не имеющих собственной семьи;

- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в университете не менее 5 лет;

- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;

- при рождении ребёнка;

- смерти уволившегося по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;

- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

Материальная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание материальной помощи осуществляется на основании совместного решения **Ректора** университета и **Председателя** первичной профсоюзной организации.

7.14. Премировать работников университета в связи с юбилейными датами: 50, 60, 70 и через каждые *последующие* пять лет.

7.15. Стороны согласились по письменному заявлению **Работника** предоставлять:

а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 сентября с сохранением среднего заработка;

б) работникам, впервые вступающим в брак – 3 календарных дня с сохранением заработной платы;

в) работнику в день его юбилея (50, 60 и т.д. лет – для мужчин, 50, 55 и т.д. лет – для женщин) – один день с сохранением среднего заработка.

7.16. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Работник обязан проходить периодические медицинские осмотры в соответствии с утвержденным Работодателем графиком.

7.17. Профсоюзная организация обязуется организовывать и проводить мероприятия по оздоровлению и отдыху Работников и их детей:

- Учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

- Содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

- Оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для Работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

7.18. Профсоюзная организация и Работодатель обязуются при наличии соответствующих денежных средств осуществлять мероприятия по социальной поддержке Работников:

- Заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения;

- Реализацию путевок нуждающимся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, согласно графику;

- Заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление Работников к поликлиникам;

7.19. Из средств, приносящих доход деятельности, при наличии финансовой возможности Работодателем производится оказание единовременной материальной помощи нуждающимся Работникам, в том числе:

- на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов;

- многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей;

- на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность.

7.20. Стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение Новогодних подарков работникам, аспирантам, докторантам, имеющих детей школьного возраста включительно, на приобретение билетов на Новогодние представления одиноким работникам, имеющих детей, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, имеющим многодетные семьи.

7.21. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на программы:

- Дети.

- Женщины.

- Мужчины (День защитника Отечества).

- Культура.

7.22. Стороны обязуются обеспечить социальную защиту ветеранов труда Университета, в соответствии с Положением о почетном звании «Ветеран труда Университета» - Приложение №

7.23. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий:

- Вечер для ветеранов Великой Отечественной войны, *участников боевых действий, ветеранов вооруженных сил*, посвященный Дню Победы;

- Вечер, посвященный Дню Защитника Отечества;

- Вечер, посвященный Международному Женскому дню;

- Вечер, посвященный Дню КФУ;

- Новогодний вечер для работников.

7.24. **Профсоюзный комитет** имеет право контроля деятельности спортивно-оздоровительного лагеря «Прометей» и иных баз научно-производственной практики и отдыха.

7.25. **Ректор** обязуется не допустить приватизации или продажи баз отдыха КФУ и других объектов социальной сферы. В случае передачи указанных объектов в аренду юридическим или физическим лицам, условия передачи должны быть согласованы с **Профсоюзным комитетом**. Изменение владельца объектов социально-культурного назначения, принадлежащих КФУ, перепрофилирование их функционального назначения

допускается только по согласованию с **Профсоюзный комитет**.

7.26. **Ректор** ежегодно выделяет 2,5% от внебюджетных средств на реализацию социальных программ КФУ (материальную помощь, дополнительное медицинское обеспечение, санаторно-курортное лечение, и пр.). Конкретное содержание программ уточняется, осмечивается и согласуется с Профсоюзный комитетом ежегодно в срок до 15 декабря.

Раздел VIII.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА и ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. **Работодатель** признает право Профсоюзного комитета на представление интересов трудового коллектива КФУ в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

8.2. **Работодатель**, согласно ст. 32 Трудового Кодекса РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета, в частности, предоставляет в пользование выделенные для профсоюзной организации помещения в структурных подразделениях КФУ, мебель, средства связи, копировальную технику, персональный компьютер и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью профсоюза) и отопления, освещения, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала и зала заседаний для проведения массовых мероприятий. Кроме этого, КФУ осуществляет оплату за пользование средствами связи. Для деятельности профкома и президиума работников КФУ, в корпусе «А» (пр. Вернадского, 4) передается в пользование кабинет 218, и кабинет 220.

8.3. Для реализации своих полномочий, члены выборных профсоюзных органов и полномочные представители этих органов имеют право:

Беспрепятственно посещать и осматривать места работы во всех структурных подразделениях КФУ;

Требовать и получать от Работодателя или другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, выполнения Договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде;

- Непосредственно обращаться устно или письменно к Работодателя и должностных лиц;

- Проверять работу комбината питания и студенческого городка;

- Размещать собственную информацию в помещениях и на территории КФУ в доступных для работников местах;

- Проверять расчеты по оплате труда и государственного социального страхования, эффективность использования средств для социальных и культурных мероприятий, осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством Украины.

8.4. В случае если имуществу профорганизации нанесен материальный ущерб по вине служб КФУ, **Работодатель** обязуется возместить его в течение месяца.

8.5. Работодатель обязуется привлекать представителей профсоюзных организаций работников КФУ, факультетов и структурных подразделений к работе в совещательных и рабочих органах.

8.6. **Работодатель и Профсоюзный комитет** договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников и стипендии аспирантов и докторантов - членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. **Работодатель** обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет **Профсоюзного комитета** членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (стипендию).

8.7. Работодатель отчисляет Профсоюзного комитета не менее 0,3% фонда оплаты труда за счет внебюджетных поступлений на культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу и работу с детьми (ст. 28 ТК РФ).

8.8. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список подразделений, которым предоставляются приказы и другие нормативные документы от руководства КФУ и Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежи РФ.

8.9. Работодатель гарантирует членам выборных профсоюзных органов КФУ после окончания их профсоюзной деятельности работу в университете.

8.10. Льготы и награды, которые применяются в КФУ, распространяются на штатных (освобожденных) работников Профсоюзного комитета.

8.11. **Работодатель**, проректоры, руководители структурных подразделений и их заместители предоставляют в 7-дневный срок информацию на устные или письменные запросы профсоюзной организации по вопросам о: численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам; информацию о результатах хозяйственной деятельности КФУ и по выполнению условий Коллективного договора.

8.12. Профсоюзная организация КФУ вместе с **Работодателем** разрабатывает направления распределения средств фонда потребления, принимает участие в решении вопросов оплаты труда работников КФУ,

расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных и компенсационных и стимулирующих выплат, решает вопросы рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления отпусков, участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот, распределяет в установленном порядке жилую площадь в домах, построенных за средства или с участием КФУ.

8.13. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и **не освобожденные** от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях КФУ - без предварительного согласия **Профсоюзного комитета**, а председатель профсоюзной организации КФУ и его заместитель – Рескома Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе **Работодателя** не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.14. Работодатель гарантирует по представлению председателя профсоюзного комитета КФУ ежегодно уменьшать учебную нагрузку на текущий учебный год преподавателям, которые выполняют в Профсоюзном комитете руководящие функции, для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива:

- Председателю Профсоюзного комитета - до 20%;
- Заместителям председателя Профсоюзного комитета - до 15%;
- Председателям профсоюзных бюро факультетов - до 10%.

Учебный отдел и деканаты факультетов должны способствовать этим профсоюзным руководителям при составлении расписания их занятий.

8.15. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в КФУ комиссиях по охране труда **освобождаются** от основной работы (вторая половина дня) для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

- Председателю Профсоюзного комитета и заместителям председателя Профсоюзного комитета – 6 час. в неделю;
 - Председателям профбюро – 5 час. в неделю
 - Заместителям председателя профбюро – 3 час. в неделю
 - Членам профбюро – 2 час. в неделю;
- а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.16. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов (**Профсоюзный комитет**, президиум **Профсоюзного комитета**, комиссии **Профсоюзного комитета**). Указанные лица

освобождаются от основной работы по представлению **Профсоюзного комитета**. Средний заработок за счет средств КФУ оплачивается при условии их фактического участия в названных мероприятиях.

8.17. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники КФУ.

8.18. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе КФУ, в связи с истечением срока полномочий, им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурсе) не менее чем на два года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам предыдущей аттестации.

8.19. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности КФУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.20. **Работодатель в рамках действующего законодательства** оказывает содействие **Профсоюзному комитету** в создании базы данных профорганизации КФУ.

При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю **Профсоюзного комитета**, для чего обращается с письменным заявлением на имя председателя профсоюзной организации. **Профсоюзный комитет** в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

Раздел IX

СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РУКОВОДСТВА И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ

9.1. **Профсоюзный комитет** университета является представителем трудового коллектива университета и осуществляет все полномочия по представительству трудового коллектива в правоотношениях с **Работодателем**.

Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков, источников и размеров финансирования и ответственных лиц.

9.2. **Работодатель** информирует коллектив работников КФУ о работе Ученого Совета и принятых им решениях посредством внутренних каналов распространения информации.

9.3. **Работодатель** гарантирует **Профсоюзному комитету** предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития КФУ.

9.4. **Работодатель** информирует Ученый Совет об исполнении сметы расходов и доходов внебюджетных средств КФУ два раза в год в июне и январе с направлением письменной информации в **Профсоюзный комитет** КФУ.

9.5. **Работодатель** совместно с **Профсоюзным комитетом** обязуются обеспечивать контроль за организацией питания в столовых, буфетах и кафе КФУ.

9.6. В соответствии с Законом Российской Федерации №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 г. в университете создается комиссия по социальному страхованию, которая действует в соответствии с указанным Законом РФ и управляется им и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы материального обеспечения и предоставления социальных услуг по общеобязательному социальному страхованию.

Работа комиссии осуществляется на паритетных принципах представителями работодателя (страхователя), которые назначаются приказом Работодателя и представителями застрахованных лиц (которым является **Профсоюзный комитет**), избранных профсоюзным комитетом. Члены комиссии делегируются сторонами в равном количестве.

Комиссия по социальному страхованию КФУ подотчетна Работодателю и представителю застрахованных лиц, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.10. В КФУ действует комиссия по трудовым спорам, которая избирается на конференции трудового коллектива на срок действия

коллективного договора в составе 5 человек, из которых не менее половины состава являются работники.

9.11. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются организовать круглогодичную работу баз научно-производственных практик и отдыха студентов, баз отдыха работников университета, ветеранов войны и труда. Распределение путевок на базы отдыха университета для работников университета, членов их семей, аспирантов, докторантов и студентов на летний сезон проводить в соответствии с приказом, который ежегодно издается Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией. Плата за путевки на базы отдыха университета вносить в кассу КФУ. Предоставлять также работникам возможность для отдыха в выходные дни (в межсезонье). Организовывать вместе с работодателем отдых детей в летний период, а также проводить для них новогодние праздники;

9.12. Информировать трудовой коллектив о наличии путевок в санатории, пансионаты и об их распределении;

9.13. Организовывать работу Центра коррекции функционального состояния человека, который вместе с учебной и научной работой, оказывает консультативные (без оплаты), диагностические и оздоровительные платные услуги работникам, студентам университета, с предоставлением льготы по оплате медицинских услуг работникам, за исключением эстетической коррекции лица и тела и некоторых видов бальнеотерапии);

9.14. Организовывать работу стоматологического кабинета, с предоставлением льготы по оплате медицинских услуг инвалидам, детям - сиротам, пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС, ветеранам войны и ветеранам труда.

9.15. **Работодатель и Профсоюзный комитет** принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и обучающимися КФУ и их семьями.

9.16. **Работодатель** с учетом мнения **Профсоюзного комитета работников** рассматривает следующие вопросы:

1) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе **Руководства** (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях:

- сокращения численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81).

2) привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст.99, 113 ТК РФ);

3) разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ), составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

4) утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

5) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

6) нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

7) утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

8) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

9) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

10) сроки выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

11) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

12) установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);

14) определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

9.17. **Работодатель** предоставляет **Профсоюзный комитету работников** по его запросу информацию и разъяснения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другим социально-экономическим вопросам.

Профсоюзный комитет обязуется по запросу **Работодателя** предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профсоюзным комитетом работников, аспирантов и докторантов от работодателя.

9.18. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и обучающимися КФУ и их семьями. В этих целях:

Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование.

Работодатель арендует помещения для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий со студентами, аспирантами, работниками КФУ.

Работодатель по согласованию с **Профсоюзным комитетом** выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий и направляет их на расчетный счет **Профсоюзного комитета**.

Профсоюзный комитет организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

9.19. Стороны обязуются до конца 2016 года разработать Программу

поддержки молодых специалистов.

9.20. Стороны договорились до конца 2016 года разработать и утвердить «Жилищную политику КФУ».

9.21. До принятия «Жилищной политики» **Профсоюзным комитетом** ведет учет работников, нуждающихся в жилых помещениях и получении общежития.

9.22. Распределение жилых помещений производится по совместному решению **Работодателя** и президиума **Профсоюзного комитета** с приглашением представителей подразделений.

Раздел X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Способствовать выполнению Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников КФУ в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, соглашениями, настоящим коллективным договором. Представлять во взаимоотношениях с **Работодателем** интересы работников, не являющимися членами профсоюза, при условии, что они уполномочили **Профсоюзный комитет** представлять их интересы.

10.2. Содействовать эффективной деятельности КФУ в рамках стоящих перед Университетом задач. Принимать участие в разработке администрацией Университета мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

10.3. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работающих или окружающей природной среде.

10.4. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении КФУ и рассмотрении трудовых споров. Способствовать выполнению коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в трудовом коллективе, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

10.6. Оказывать членам Профсоюза консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять

Работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Коллективного договора, Правил внутреннего распорядка и содействовать реализации их прав.

10.7. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в университете.

10.8. Направлять представителей профсоюзной организации для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, аттестации рабочих мест по условиям труда, по проверке знаний вопросов охраны труда у работников университета, а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

10.9. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и Коллективного договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за правильностью установления должностных окладов и расчета заработной платы, отпускных, выплат стимулирующего и компенсационного характера; педагогической и других видов нагрузки профессорско-преподавательскому составу в соответствии с их должностной ставкой; выплат надбавок работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником. Требовать устранения выявленных нарушений.

10.11. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работе в КФУ. Способствовать духовному развитию работников коллектива (членов профсоюза), удовлетворения их культурных потребностей, включая:

- организацию посещений театров и концертных залов Симферополя по заявкам работников с частичной или полной оплатой для членов профсоюза;

- проведение выставок творческих работ работников и их детей, вечеров отдыха, торжественных собраний для ветеранов войны и труда КФУ ко Дню Победы и прочим знаменательным датам.

- организацию вечеров отдыха к знаменательным датам: к 8 марта, Новому году, для детей – «новогодних елок», новогодних подарков;

- организацию торжественных собраний и праздничных обедов для ветеранов войны и труда ТНУ ко Дню Победы;

- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей.

10.12. Организовывать мероприятия по оздоровлению Работников, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС (членов профсоюза) за счет средств профсоюза в пределах выделенных на эти цели средств.

10.13. Способствовать определению детей работников в

государственных дошкольных учреждений.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и первых родственников, а также в случаях когда работник нуждается в финансовой помощи.

10.15. Сохранять право на получение материальной помощи и оздоровление работникам, неработающим пенсионерам, ветеранам университета.

10.16. Информировать членов трудового коллектива о ходе выполнения настоящего Договора.

10.17. Работникам бухгалтерии, которые непосредственно выполняют работу по перечислению профсоюзных взносов, профсоюзная организация предоставляет вознаграждение. Размер вознаграждения определяется Президиумом профкома.

Раздел XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

11.1. Работниками университета считаются профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный состав, научные работники, специалисты, рабочие, а также аспиранты и докторанты.

11.2. Работники университета обязались:

11.2.1. Своей трудовой и творческой активности максимально способствовать успешной учебно-воспитательной работе, научной деятельности, перспективному развитию университета.

11.2.2. Соблюдать дисциплину труда, Устав университета, выполнять правила внутреннего распорядка, правила техники безопасности.

11.2.3. Стремиться к максимальному взаимопониманию с администрацией в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем социального развития университета, созданию здоровых отношений в коллективах.

11.2.4. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда. Проходить в установленном порядке инструктаж (обучение) по технике безопасности и охране труда.

11.2.5. Срочно сообщать своему непосредственному руководителю или руководству университета о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

11.2.6. Проходить обязательные предварительные (при найме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, если это предусмотрено законом или подзаконными нормативными актами.

11.2.6. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

11.2.7. Воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и Университет, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

11.2.8. Признавать и соблюдать права Университета на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.

11.3. Работники университета имеют право участвовать в управлении работой университета через общее собрание, конференции трудового коллектива, ученого совета факультета, Ученый Совет университета, профессиональный союз, вносить предложения по улучшению работы университета, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

11.4. По вопросам социальной защиты работники обращаются в Профсоюзный комитет университета.

Раздел XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. За невыполнение или нарушение положений Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

12.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

12.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов и профсоюзный актив.

Раздел XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Конференция трудового коллектива поручает профсоюзному комитету КФУ заключить коллективный договор с Ректором КФУ, а также представлять интересы коллектива в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, занятости, условий охраны труда и тому подобное.

13.2. Конференция трудового коллектива избирает согласительную комиссию, которая осуществляет контроль за выполнением Коллективного договора, готовит проект нового Договора на следующий срок, вносит дополнения в случае необходимости.

Изменения и дополнения Договора по инициативе Профсоюзного комитета или администрации рассматриваются согласительной комиссией, о чем составляется соответствующий протокол.

13.3. Ректор и председатель Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента его принятия Конференцией трудового коллектива и в течение семи дней со дня подписания представитель работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте КФУ, на сайте профсоюзной организации работников, аспирантов и докторантов КФУ, его копии передаются в структурные подразделения университета, библиотеку университета, соответствующие профсоюзные органы, Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым.

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

13.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств КФУ.

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».
3. ПОЛОЖЕНИЕ о наградах и почетных званиях федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».
4. ПОЛОЖЕНИЕ о Ветеране труда федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».
5. ПОЛОЖЕНИЕ о Комиссии по социальному страхованию федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».
6. Форма графика отпусков.
7. СПИСОК наименований должностей работников КФУ, работа в которых дает право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.
8. ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
9. ПОЛОЖЕНИЕ об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза Крымского федерального университета.
10. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по охране труда Крымского федерального университета.
11. ПЕРЕЧЕНЬ профессий, должностей и видов работ на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
12. ПЕРЕЧЕНЬ профессий, должностей и видов работ на бесплатное получение работниками КФУ санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей.
13. ПОЛОЖЕНИЕ о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам КФУ, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, о порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.
14. ПОЛОЖЕНИЕ о порядке проведения ремонтных работ на действующих объектах Крымского федерального университета.
15. ПЕРЕЧЕНЬ мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда.
16. СПИСОК подразделений КФУ, самостоятельно финансирующих мероприятия по исполнению Соглашения по охране труда.
17. ПЕРЕЧЕНЬ № 1 работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями

труда, на которых устанавливается доплата до 12% включительно.

18. ПЕРЕЧЕНЬ № 2 работ с особо опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 24% включительно.

19. СОГЛАШЕНИЕ о совместной деятельности профсоюзной организации обучающихся и администрацией федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».