КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В. И. ВЕРНАДСКОГО»

на 2015–2017 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда
и социальной
защиты населения
Администрации
города Симферополь
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Регистрационный № 24
«17» марта 2015 г.
Начальник
Департамента

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда
и социальной
защиты населения
Администрации
города Симферополь
ОХРАНА ТРУДА
«17» марта 2015 г.

Принят Конференцией трудового коллектива ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»
Протокол Конференции № 1 от 3 марта 2015 г.

Симферополь
2015

Прошито и
пронумеровано
186 страниц

Ректор

Председатель профкома

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

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

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

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Настоящий 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 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «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 на 2015 – 2017 гг.; иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» 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 государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «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 Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», от профсоюзов (трудового коллектива) – созданный совместно и легализованный профсоюзами Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» представительный орган (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:

- Федеральное государственное автономное образовательное учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (далее - КФУ) в лице ректора Донича Сергея Георгиевича (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив работников КФУ, единственным уполномоченным представителем которого является первичная профсоюзная организация работников КФУ (далее Профсоюзный комитет) в лице ее председателя, Савченко Любви Васильевны, с другой стороны.

Коллектив работников КФУ уполномочивает:

- **Профсоюзный комитет** КФУ 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 КФУ в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и т.д.;

- **Председателя Профсоюзного комитета** КФУ подписать от имени коллектива работников КФУ Коллективный договор с Работодателем.

РАЗДЕЛ I.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель Договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления КФУ и максимального социального и материального благополучия работника.

1.2. Приказы, распоряжения и другие локальные акты КФУ, противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним. Нормы и положения Договора являются обязательными как для руководства КФУ, так и для всех других работников КФУ независимо от их членства в профсоюзной организации.

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

1.4. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников КФУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров 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.

1.7. Стороны согласились, что локальные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом. Копии таких актов направляются в Профсоюзный комитет.

1.8. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам КФУ принимаются совместно с Профсоюзным комитетом; аттестация работников проводится с участием представителей Профсоюзного комитета в составе аттестационной комиссии.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при

приятии которых Работодатель обязан учитывать мнение Профсоюзного комитета, являются приложениями и неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.10. Систематический контроль за выполнением Договора осуществляется согласительной комиссией по контролю за выполнением Коллективного договора, которая образована из представителей обеих сторон и является постоянно действующим органом.

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

1.12. Работодатель информирует Ученый совет и Профсоюзный комитет на совместном заседании об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности КФУ не реже двух раз в год.

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

1.14. Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями настоящего Договора: размещение его содержания на сайте КФУ, на сайте Первичной профсоюзной организации работников КФУ, передачи экземпляров Договора в Профсоюзный комитет работников КФУ, в управление делами, в управление кадров, ученому секретарю КФУ, в отдел труда и заработной платы и в отдел безопасности труда и экологии.

1.15. При принятии на работу в КФУ работники должны быть ознакомлены сотрудниками управления кадров КФУ с Коллективным договором, наряду с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями работника.

1.16. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав.

РАЗДЕЛ II.
СРОК ДЕЙСТВИЯ
ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора до принятия нового Договора, но на срок не более трех лет.

2.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КФУ, при реорганизации КФУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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 Договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации КФУ 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 изменения и дополнения утверждаются на заседании постоянно действующей комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора.

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 постоянно действующей комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора.

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

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом КФУ, Отраслевым и Региональным коллективными соглашениями, настоящим Договором и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором, Уставом КФУ и иными локальными актами КФУ.

3.2. Трудовой договор с работниками, на замещение должностей, не относящихся к педагогическим работникам и научным работникам, заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Трудовой договор на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключается на определенный срок не более пяти лет по рекомендации 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. настоящего Договора, предшествует конкурс, который проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации и в порядке, утвержденном Ученым советом КФУ.

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

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.

Работодатель обязуется:

3.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его (отразив в трудовом договоре) с Уставом КФУ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в КФУ и относящимися к трудовой функции работника.

Доводить до сведения работников локальные нормативные акты КФУ, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте КФУ, а также путем передачи копий в соответствующие структурные подразделения в печатном виде. Проекты локальных нормативных актов должны быть заранее обсуждены с участием структурных подразделений (п. 3.3. Раздела 3 «Структура университета» Устава КФУ)**,** интересы которых они затрагивают.

3.6. 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);

- 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 № 2);

- 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 № 2);

3.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об оплате труда), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий обязательных условий трудового договора.

3.8. 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 трудоустройства.

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.

3.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме

перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

В случае увольнения – обязательно уведомлять об этом территориальные органы занятости и Профсоюзный комитет не менее чем за 2 месяца;

3.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

3.12. 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.

3.13. 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 при стаже работы в КФУ: а) более 20 лет – среднего месячного заработка; б) от 11 до 20 лет – трехнедельного среднего заработка; в) при стаже работы 10 лет – двухнедельного заработка.

В стаж работы в КФУ входит стаж трудовой деятельности работника в структурных подразделениях на базе которых был создан КФУ.

3.14. По представлению Профсоюзного комитета 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 16 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%.

3.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, соответствующую квалификации работника и которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, так и иную работу, а также принимать меры по его обучению или переобучению.

3.16. Создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами модернизации КФУ. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

3.17. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник

направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.18. 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.

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

- болезни членов семьи, требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители);
- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

3.20. Осуществлять обучение обучающихся из числа детей и внуков (при отсутствии родителей) работников КФУ, имеющих стаж работы в КФУ не менее 10 лет, при подтверждении их сложного материального положения, если ребенок получает образование впервые по определенному квалификационному уровню, на условиях оплаты за обучение за счет средств физических лиц со снижением установленной стоимости оплаты за обучение, до себестоимости образовательных услуг.

3.21. Ректор, по согласованию с председателем Профсоюзного комитета, по ходатайству работника и руководителя структурного подразделения заключает соглашения с работником о предоставлении образовательных услуг в КФУ в связи с производственной необходимостью, а именно для выполнения работником своих служебных обязанностей (повышение квалификации, дополнительное образование и другое) за счет средств Работодателя.

3.22. Освобождать работников КФУ от уплаты за кандидатские экзамены, сдаваемые в КФУ.

3.23. Работников КФУ для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре прикреплять на бесплатной основе, в пределах лимитированного контингента, на срок не более трех лет.

3.24. Предоставлять работникам КФУ льготную оплату за обучение в аспирантуре за счет физических лиц, по соответствующим специальностям, в пределах лимитированного контингента, со снижением установленной стоимости оплаты за обучение, до себестоимости образовательных услуг.

3.25. Обеспечить оплату труда работников КФУ за замену временно отсутствующих работников.

3.26. Стороны считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации по той же квалификационной категории, поданных до истечения срока ее действия, и принятии решений об их соответствии указанной квалификационной категории, для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, осуществляются на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, подтвержденных необходимыми документами.

Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу

3.27. Объем и виды учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу отражаются в индивидуальном плане, принимаемом ежегодно до конца текущего учебного года.

3.28. Вторая половина рабочего дня педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеучебная и воспитательная работа с обучающимися.

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

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

3.30. Определить объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в пределах 900 часов в учебном году, в том числе не менее 200 аудиторных часов, 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;
- Декан – не менее 200 часов.

3.31. Определить объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника в пределах 720 часов в учебном году.

3.32. При установлении учебной нагрузки (первая половина дня) учитывать специфику работы и статус факультетов и институтов, осуществляющих межвузовскую учебную деятельность, определять количество обучающихся в учебных группах согласно Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС).

Фиксировать нагрузку преподавателей 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.

3.33. Осуществлять замену отсутствующих по уважительным причинам преподавателей на условиях почасовой оплаты или штатного совместительства.

3.34. Для подготовки нового курса преподавателю по решению заведующего кафедры может быть сокращена учебная нагрузка.

3.35. Стороны договорились о разработке в течение 2015 года проекта Положения о нормировании труда педагогических работников, относящихся к научно-педагогическому составу, 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

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

3.37. 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.

3.38. 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.

3.39. 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.

3.40. 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.

3.41. Должности руководителей, заместителей руководителей научно-образовательных и научно-исследовательских центров и институтов 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 имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя научно-образовательных и научно-исследовательских центров и институтов КФУ, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению Конференции работников.

3.42. С заместителями руководителя научно-образовательных и научно-исследовательских центров и институтов заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых не могут превышать срок окончания полномочий руководителя научной организации.

Ректор имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанного научного подразделения, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном Уставом КФУ, но не более срока, окончания полномочий руководителя научного подразделения.

3.43. Стороны договорились о разработке Работодателем в течении 2015 года и утверждении Порядка проведения аттестации работников КФУ, не относящихся к ППС, педагогическим работникам и к научным работникам.

РАЗДЕЛ IV.
ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере оплаты труда, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» (Приложение № 2) и условиями трудового договора. Для учета особенностей работы соответствующих структурных подразделений могут разрабатываться и приниматься системы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Положению об оплате труда работников.

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии).

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

4.4. Устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, конкретные виды которых определены в Положении об оплате труда работников.

4.5. При разработке и утверждении 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 вознаграждении, в т.ч. по предложениям структурных подразделений, и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

Работодатель обязуется:

4.6. Обеспечить оплату труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений за счет средств федерального бюджета, средств, приносящей доход деятельности и других средств, приносящих доход университету, а также привлекать иные источники финансирования для обеспечения более высокого уровня оплаты труда работников КФУ.

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

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 работников на основе действующих законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации, а также не ниже окладов и ставок, предусмотренных в Разделе III Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 гг, зарегистрированного Министерством труда и социальной защиты Республики Крым 25 ноября 2014 г. регистрационный № 1 (далее Республиканское соглашение). Размер заработной платы работников не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

4.10. Производить на основании Положения об оплате труда работников, которое в обязательном порядке согласовывается с Профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему Договору, оплату труда работников различных профессионально-квалификационных групп. Все изменения и дополнения в указанное Положение об оплате труда также в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.11. Не допускать существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

4.12. Включать в оплату труда работников должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда, премиальные выплаты, выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки. Размеры должностных окладов работников различных профессионально-квалификационных групп, входящих в виде

Приложений к Положению об оплате труда работников, а также их изменение, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.13. Обеспечить определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, входящих в виде Приложений к Положению об оплате труда работников, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

4.14. Обеспечивать повышение должностных окладов работников согласно законодательству Российской Федерации, за счет увеличения финансирования КФУ, а также за счет привлечения дополнительных источников финансирования.

4.15. Информировать коллектив работников КФУ об источниках финансирования оплаты труда и формировании фонда оплаты труда, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, возможностях установления повышающих коэффициентов к должностным окладам.

4.16. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

4.17. Выплачивать заработную плату работникам регулярно в рабочие дни не реже, чем каждые полмесяца, 20 и 5 числа каждого месяца. 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) работника.

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

4.18. Обеспечивать выплату стипендии обучающимся 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.

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

4.21. Ежемесячно письменно уведомлять работников о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей.

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

4.23. Производить индексацию денежных доходов работников 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 действующим законодательством (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.

4.26. По согласованию с непосредственным руководителем, 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 нерабочего дня.

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

4.28. 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 настоящим Договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

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 Профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ 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 настоящим Договором в соответствии с действующим законодательством.

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 специальной оценки рабочих мест.

При выявлении по результатам специальной оценки 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 ст. 92 ТК РФ;

- 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.

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

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

4.33. Согласовывать учебную нагрузку педагогических и педагогических работников, относящихся к научно-педагогическим работникам, с председателями и профсоюзных комитетов структурных подразделений КФУ.

4.34. Регулировать режим выполнения учебной нагрузки по расписанию учебных занятий с учетом должности педагогического работника, относящегося к научно-педагогическому составу.

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

Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

4.35. Определить в Положении об оплате труда работников порядок оплаты труда научных работников, педагогических работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 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 и производственных практик в соответствии с приказом ректора.

4.37. Обеспечить формирование и ежемесячные выплаты стимулирующего характера.

Виды стимулирующих выплат должны включаться в Положение об оплате труда работников с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом. Список работников, размер стимулирующих выплат, виды работ и основания, по которым они назначаются, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.38. Утвердить локальный нормативный акт о рейтинге работников различных профессионально-квалификационных групп Университета с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом.

4.39. Согласовывать индивидуальный рейтинг работника с Профсоюзным комитетом.

4.40. В соответствии с трудовым законодательством РФ, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» с изменениями и дополнениями от 17.09.2010г., в КФУ применяются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы в КФУ, выслугу лет в КФУ;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

Установить, что размер выплат за непрерывный стаж работы в КФУ, выслугу лет в КФУ устанавливается в размере: до15 % за стаж работы от 5 до 10 лет; до 20% за стаж работы свыше 10 лет в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 2) и приказом ректора, согласованным с Профсоюзным комитетом.

4.41. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.42. Обеспечить премиальные выплаты в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда работников. Список работников, размер премиальных выплат, виды работ и оснований, по которым они назначаются, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.43. Осуществлять выплаты за знаки отличия, которые выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации и/или Украины, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (руководящим работникам при условии соответствия почётного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора составляет до 20 % от должностного оклада.

Выплаты за знаки отличия выплачиваются работникам, имеющим звания «академик» и «член-корреспондент» Академии наук и государственных отраслевых академий наук Российской Федерации (Украины). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

4.44. Осуществлять выплаты за знаки отличия работникам, имеющим почетные звания Крыма, название которых начинается со слов «Заслуженный» к соответствующим профессиональным праздникам в размере 0,5 должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.45. 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 КФУ, или устанавливать соответствующие стимулирующие выплаты.

4.45. Заработная плата работников отдельных структурных подразделений, деятельность которых финансируется за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливаются положениями о соответствующих структурных подразделениях и приказами по ним.

4.47. Установить безналичный порядок содержания профсоюзных взносов - 1% из всех видов оплаты труда работников КФУ – членов профсоюза с их письменного согласия и своевременное перечисление на расчетный счет Профсоюзного комитета. Работникам финансово-экономического департамента КФУ, непосредственно осуществляющих

работу по перечислению профсоюзных взносов, Профсоюзный комитет может оказывать денежное вознаграждение, размер которого определяется Профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.48. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по начислению и выплате заработной платы в КФУ.

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

4.50. Взаимодействовать с руководством КФУ, а также исполнительными органами государственной власти Республики Крым в решении вопросов обеспечения права трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.51. Проводить совместно с **Работодателем** мониторинг систем оплаты труда в структурных подразделениях и филиалах КФУ, 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 проведения определяются сторонами настоящего Договора.

4.52. Совместно с **Работодателем** разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.53. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

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 (Приложение № 1), других локальных нормативных актах КФУ.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Может устанавливаться сокращенное рабочее время и для других категорий работников, предусмотренных законодательством.

5.2. Стороны договорились, что структурные подразделения вправе переходить на шестидневную рабочую неделю согласно графика учебного процесса или в связи с производственной необходимостью, согласно приказа ректора, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.3. Аудиторная нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу не может превышать 6 академических часов в день, кроме дней практикумов.

5.4. При составлении расписания учебных занятий педагогического и педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, работника не допускается: а) наличие последней пары второй смены и первой пары первой смены следующего рабочего дня; б) наличие в течение одного рабочего дня перерывов в расписании между занятиями продолжительностью более трех часов.

Работодатель, в лице директоров структурных подразделений, ведущих образовательную деятельность, деканов факультетов обязуется:

5.5. не планировать без согласования с работником учебные занятия в течение одного рабочего дня в разных зданиях, без перерыва между занятиями менее полутора часов;

5.6. составлять расписание учебных занятий, первая пара (8.00 час.) и последняя пара (16.40 час.), по согласованию с работником, который один воспитывает ребенка в возрасте до 7 лет.

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, иных мероприятий, проводимых КФУ, допускается по приказу ректора, письменному распоряжению руководителя структурного подразделения, 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, удобный для него день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5. 8.Установить для работников КФУ ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- ректору, первому проректору, проректорам (заместители директора), директорам филиалов, профессорско-преподавательскому составу, воспитателям, методистам, концертмейстерам, педагогам-психологам, заведующим аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями, руководителям производственной практикой, ученым секретарям, педагогам дополнительного образования – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 N 724);
- научным сотрудникам: докторам наук – 48, кандидатам наук – 36 календарных 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);
- педагогическим работникам – в соответствии с порядком и продолжительностью, определенными в Постановлении Правительства РФ от 01.10.2002 г. N 724;
- для других категорий сотрудников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.9. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Стороны договорились, что Работодатель не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в Профсоюзный комитет утвержденный Работодателем и согласованный с профсоюзной организацией экземпляр графика отпусков. Работник вправе не позднее, чем за две недели просить Работодателя и Профсоюзный комитет изменить время начала и окончания ежегодного оплачиваемого отпуска. 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. Работодатель по соглашению сторон может, а в предусмотренных законом случаях обязан, предоставить работнику оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев его непрерывной работы.

График отпусков (Приложение № 6) обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.10. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам и педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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.

5.11. 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.

5.12. 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.

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

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по согласованию между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

5.15. 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 по данным основаниям.

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 7), включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней.

5.17. 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. 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).

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

- 3 календарных дня работникам, которые, согласно приказу ректора, занимаются оформлением листков по временной нетрудоспособности, по желанию работника дополнительный отпуск присоединяется к ежегодному отпуску.

- до 7 календарных дней работникам за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за особый характер работ (Приложение № 12, 13).

5.19. 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.

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

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

5.21. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

5.22. 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.

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

- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в КФУ: от 10 до 15 лет – 3 календарных дня, от 16 до 20 лет – 4 календарных дня, от 21 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 в соответствии с действующим законодательством.

5.24. По соглашению Работодателя и работника к ежегодным оплачиваемым отпускам могут присоединяться дополнительные отпуска, предусмотренные настоящим Договором.

5.25. 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 клинико-экспертной комиссии или детей-инвалидов в возрасте до 6-ти лет – до достижения ребенком 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.

5.26. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению с предоставлением подтверждающих документов отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;

- смертью близких родственников – 6 дней;

- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 10-х лет) – до 14 дней в году;

- супругу до 14 календарных дней в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам,

- работникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок до 14 дней;

- переездом на новое место жительства – 2 дня;

в других обоснованных работником случаях (по согласованию с Работодателем).

5.27. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска 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) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им полутора и трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанных отпусков определяются федеральными законами.

5.28. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.29. Стороны согласились по письменному заявлению работника предоставлять выходной:

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

б) работникам, 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.

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, пожарной безопасности и охране окружающей среды;
- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;
- 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 планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Создать службу по охране труда КФУ.

6.3. Организовать кабинет по охране труда и оборудовать его в соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда.

6.4. Совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников, а также факторов производственной среды.

6.5. Организовывать выборы уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении КФУ (академии, институты колледжи и научно-исследовательские центры и институты) и оказывать поддержку в их деятельности в соответствии с «Положением об уполномоченном лице по охране труда Профсоюзного комитета работников» (Приложение № 8), создавать условия для работы уполномоченных Профсоюзного комитета 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. Предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения ими общественных обязанностей не менее двух часов в неделю с оплатой за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

6.6. Ежегодно, не позднее 15 февраля, утверждать Комплексный план мероприятий по охране труда (Приложение № 17) с указанием сроков выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.7. В структурных подразделениях, руководители которых наделены полномочиями ректором, т.е. действуют по доверенности, указанный Комплексный план мероприятий по охране труда утверждается таким руководителем и председателем профкома этого структурного подразделения.

6.8. Отчитываться два раза в год (в июне и декабре) на совместном заседании Ректората и Профсоюзного комитета о выполнении Комплексного плана мероприятий по охране труда**.**

6.9. Обеспечивать безопасное проведение производственных работ и образовательного 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) и других с участием обучающихся.

6.10. Привести рабочие места в соответствие с требованиями законодательства РФ об охране труда и производственной среды РФ до конца 2015 года.

611. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией рабочих мест, включив в состав аттестационной комиссии представителей Профсоюзного комитета.

По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам предусмотренные законодательством доплаты, компенсационные выплаты и льготы.

6.12. Если в подразделении не проведена специальная оценка условий труда, то выдачу СИЗ производить на основании сведений о фактической занятости работников на работах, предусмотренных нормативными требованиями. Приобретать с учетом мнения Профсоюзного комитета 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 утверждении ежегодного Комплексного плана мероприятий по охране труда (Приложение № 17).

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

- специалист отдела кадров обязан разъяснить работнику под роспись в приёмном листе его права и обязанности, порядок предоставления льгот за работу во вредных условиях, в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором;

- специалист по нормированию труда обязан разъяснить работнику условия оплаты труда и о компенсационных выплатах, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

- специалист по охране труда провести вводный инструктаж работнику по охране труда, противопожарной и техногенной безопасности, гигиене труда и производственной среде, охране окружающей среды;

- руководитель структурного подразделения обязан определить работнику его рабочее место и обеспечить работника необходимыми для данной работы, средствами.

6.15. 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.

6.16. Проводить за счет средств КФУ обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, ежегодный медицинский осмотр работников и обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

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

6.18. Для оказания экстренной медицинской помощи работникам и обучающимся обеспечивать надлежащее функционирование медпунктов в корпусах КФУ.

6.20. При проведении учебных занятий, практик, связанных с применением вредных веществ, предусматривать обеспечение обучающихся СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 17).

6.21. Не реже одного раза в полугодие обеспечивать комплектование медицинских аптечек в подразделениях КФУ (Приложение № 16).

6.22. Привести в соответствие с нормами санитарно-бытовые помещения и обеспечивать их постоянное функционирование.

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

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

6.25. Организовать в соответствии со статьей 222 ТК РФ за счет средств КФУ выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 10).

6.26. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. 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, предусмотренных законодательством. При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень застрахованного, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины застрахованного при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с участием представителя Профсоюзного комитета.

6.27. Выплачивать шесть среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.28. 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 вины застрахованного лица).

6.29. Выделять ежегодно отдельной строкой в смете расходов КФУ 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 Комплексного плана мероприятий по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных настоящим Договором.

6.30. 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°С. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°С.

Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29° - 31°С. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°С.

6.31. 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.

6.32. Закрепить за руководителями структурных подразделений занимаемые здания, сооружения и отдельные помещения для осуществления ими надлежащего контроля за соблюдением требований безопасности труда и обучения.

6.33. Ограничивать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

6.34. Не применять труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.36. Организовать и постоянно вести работу комиссии по охране труда.

6.37. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем 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.

6.38. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью работников требовать от Работодателя немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, создающих угрозу жизни или здоровью работников.

6.39. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда.

6.40. 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.

6.41. Проводить работу с работниками, касающуюся рационального и бережного использования материальных ресурсов.

Профсоюзный комитет и его представители вправе:

6.42. Беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения КФУ и рабочие места на предмет охраны труда.

6.43. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и работником (ми), свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.44. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается совместно ректором и руководителем структурного подразделения на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

6.45. Работодатель и Профсоюзный комитет согласились**,** что при продолжении работы и ведения учебного процесса, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ работника от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю структурного 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 одинаково распространяются на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При проведении реорганизации, ликвидации структурных подразделений КФУ с высвобождением работников, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца сообщает в Профсоюзный комитет об этом с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

7.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в КФУ вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям. А также создать условия для переподготовки и переквалификации таких работников на безоплатной основе, если такое повышение квалификации и переобучение возможно в структурных подразделениях КФУ.

7.6. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности работников осуществлять только в установленном законом порядке.

7.7. Ежегодно формировать совместно с Профсоюзным комитетом пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда и технике безопасности и экологии, проведение культурных-массовых, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

Работодатель ежегодно для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы, приобретение новогодних подарков для детей работников перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства. Смета и план совместных мероприятий утверждается совместным решением Ученого Совета КФУ и Профсоюзного комитета.

По окончании года стороны отчитываются на совместном заседании Ученого Совета КФУ и Профсоюзного комитета об итогах выполнения плана и расходовании средств, предусмотренных на эти цели.

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

- бесплатно и в первую очередь предоставлять в пользование работников и обучающихся, спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом. Графики занятий и списки желающих заниматься в спортивном комплексе КФУ во внеучебное время согласовываются с Профсоюзным комитетом;
- посторонние лица могут допускаться к занятиям в спортивном комплексе КФУ только по решению Работодателя, согласованному с Профсоюзным комитетом
- кафедре спорта и физической культуры КФУ предоставлять (за месяц до начала семестра) в Профсоюзный комитет информацию о свободном от занятий времени в спортивном комплексе КФУ, Профсоюзному комитету осуществлять проверку соблюдения утвержденных графиков использования спортивных помещений и площадок.

7.9. Рассматривать, после расселения обучающихся в общежитиях, письменные заявления работников, согласованных с Профсоюзным комитетом, и в случае наличия свободных мест, предоставлять работникам КФУ возможность временного проживания в общежитиях КФУ. Плата за проживание работников КФУ устанавливается, в пределах расходов на коммунальные платежи, с учетом условий проживания, предусмотренных для строений государственного жилищного фонда. По решению Работодателя и Профсоюзного комитета может устанавливаться льготная плата для отдельных категорий граждан:

- многодетных семей;
- других категорий граждан, предоставление льгот которым предусмотрено действующим законодательством.

7.10. В случае смерти работника КФУ или его близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), предоставлять денежную помощь на погребение.

Денежная помощь работнику или его семье предоставляется Работодателем на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и председателя Профсоюзного комитета.

7.11. Премировать работников КФУ в связи с юбилейными датами, начиная с 50-ти лет и через каждые 5 лет.

7.12. Работодатель обязуется не допустить отчуждения 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. Перепрофилирование их функционального назначения допускается только по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет имеет право контроля использования баз отдыха КФУ и других объектов социальной сферы по целевому назначению.

7.13. Работодатель ежегодно выделяет в пределах 2%, но на менее 1% от средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, обучающихся образовательных организаций (материальную помощь, дополнительное медицинское обеспечение, санаторно-курортное лечение, и пр.). Конкретное содержание программ согласуется с Профсоюзным комитетом ежегодно в срок до 15 декабря.

7.14. Профсоюзный комитет и Работодатель обязуются осуществлять следующие мероприятия по социальной поддержке работников:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения;
- реализацию путевок работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении на льготных условиях;
- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление работников к поликлиникам для прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

7.15. Из средств приносящей 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.

7.16. Стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение билетов на новогодние представления для детей, в возрасте до 10-ти лет, работников, воспитывающих их без отца (матери), имеющим детей-инвалидов, имеющим трех и более детей имеющим детей.

7.17. Стороны обязуются обеспечить социальную защиту ветеранов труда КФУ, в соответствии с Положением о почетном звании «Ветеран труда КФУ» (Приложение № 4).

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

- для ветеранов Великой Отечественной Войны, участников боевых действий, ветеранов вооруженных сил, посвященный Дню Победы;
- посвященных Дню Защитника Отечества;
- посвященных Международному Женскому дню;
- посвященных Дню КФУ;
- новогодний вечер для работников и др.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.19. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с детьми, женщинами, мужчинами, спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.20. Профсоюзный комитет на основании ходатайства профкома структурного подразделения КФУ и при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет:

- 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 КФУ не менее 5 лет;
- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;
- при рождении ребёнка;

- смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;

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

Денежная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета.

7.21. Профсоюзный комитет обязуется организовывать и проводить следующие 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).

Работодатель обязуется:

7.22.Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.23. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ VIII.
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

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

8.2. Работодатель**,** согласно ст. 32 ТК 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 Профсоюзного комитета помещения в структурных подразделениях КФУ, мебель, средства связи, копировальную технику, персональный компьютер и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью Профсоюзного комитета), отопление, освещение, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала и зала заседаний Ученого совета для проведения массовых мероприятий. Кроме этого, Работодатель осуществляет оплату за пользование средствами связи (стационарный телефон, интернет). Для деятельности Профсоюзного комитета, в корпусе «А» (пр. Вернадского, 4) передается в пользование кабинеты № 218 и № 220.

Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу Первичной профсоюзной организации.

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

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места во всех структурных подразделениях КФУ;
- требовать и получать от Работодателя, а также должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, выполнения настоящего Договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде;

- непосредственно обращаться устно или письменно к Работодателю и должностным лицам;

- проверять работу столовых и студенческого городка;

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

- проверять эффективность использования средств, предназначенных для осуществления социальных и культурных-массовых мероприятий;

- осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством.

8.4. В случае, если имуществу Профсоюзного комитета нанесен материальный ущерб по вине структурных подразделений КФУ, Работодатель обязуется возместить его в течение месяца.

8.5. Работодатель обязуется привлекать представителей Профсоюзного комитета, профкомов структурных подразделений к работе в совещательных и рабочих органах КФУ.

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников - 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.

8.7. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список подразделений, которым предоставляются приказы и другие нормативные документы от руководства КФУ и Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства сельского хозяйства, Министерства культуры РФ, Министерства здравоохранения РФ, Министерства спорта РФ.

8.8. Работодатель гарантирует штатным освобожденным членам Профсоюзного комитета, профбюро структурных подразделений КФУ после окончания их профсоюзной деятельности работу в КФУ в соответствии с их образованием и квалификацией.

8.9. Распространять на штатных работников Профсоюзного комитета, применяемые в КФУ меры по социально-бытовому обеспечению работников.

8.10. Льготы и награды в области общественной, социальной, спортивной и культурной деятельности, которые применяются в КФУ, распространяются на штатных освобожденных работников Профсоюзного комитета.

8.11. Работодатель, руководители структурных подразделений и их заместители предоставляют в 7-дневный срок информацию на устные или письменные запросы Профсоюзного комитета 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,

-средств, направляемых на премирование коллективов,

- 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

- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- информацию о результатах хозяйственной деятельности КФУ и по выполнению условий настоящего Договора.

8.12. Профсоюзный комитет вместе с Работодателем разрабатывает направления распределения финансовых средств, 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, в том числе установления персонального повышающего коэффициента, решает вопросы режима 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.

8.13. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома структурного подразделения, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях КФУ - без предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председатель Профсоюзного комитета КФУ и его заместители – Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки**.**

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

8.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав Профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации КФУ или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Отраслевого соглашения.

8.15. Работодатель гарантирует по представлению председателя Профсоюзного комитета ежегодно уменьшать учебную нагрузку на текущий учебный год педагогическим работникам, 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 комитетов структурных подразделений и профбюро факультетов - до 10%.

Деканаты факультетов должны способствовать этим профсоюзным руководителям при распределении учебной нагрузки и составлении расписания учебных занятий.

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

- председатели Профсоюзных комитетов и заместители председателей Профсоюзных комитетов – 6 час. в неделю;
- председателям профсоюзных комитетов структурных подразделений – 5 час. в неделю;
- председатель профбюро – 4 час. в неделю
- заместители председателя профбюро – 3 час. в неделю
- члены профбюро – 2 час. в неделю;

а также на время краткосрочной профсоюзной учебы а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.17. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профсоюзного комитета сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в КФУ, в соответствии с настоящим Договором.

8.18. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период

исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8.19. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его 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 персональных данных членов профсоюза – работников КФУ.

8.21. Работодатель содействует Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.22. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случав расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы

8.23. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профсоюзного комитета с просьбой о представлении его интересов представителем Профсоюзного комитета**.** Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

РАЗДЕЛ IX
СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. В целях развития социального партнерства Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

9.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Договора, в том числе в форме проведения всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений.

9.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах РФ, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

9.1.5. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

9.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

9.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюзного комитета**.**

9.1.8. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

9.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.11. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей Профсоюзного комитета в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

9.1.12. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить заблаговременное о них информирование и согласование с Профсоюзным комитетом.

9.1.13. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей Профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления КФУ (Ректорат, Ученый, попечительский, наблюдательный, советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава КФУ, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности КФУ в целом.

9.2. Работодатель и Профсоюзный комитет в своих совместных действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

9.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются обеспечивать контроль за организацией питания в пунктах питания КФУ.

9.4. 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 предоставляет помещения для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий с работниками;
- Работодатель 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.

9.5. В соответствии с Федеральным Законом РФ №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 г. в КФУ создается комиссия по социальному страхованию, которая действует в соответствии с указанным Федеральным Законом и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы

материального обеспечения и предоставления социальных услуг по общеобязательному социальному страхованию.

Работа комиссии (Приложение № 3) осуществляется на паритетных принципах представителями Работодателя (страхователя), которые назначаются приказом Работодателя и представителями застрахованных лиц, избранных Профсоюзным комитетом. Члены комиссии делегируются сторонами на паритетных началах.

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

9.6. В КФУ создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 10 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников избираются Конференцией трудового коллектива КФУ, представители Работодателя назначаются Работодателем.

9.7. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются организовать круглогодичную работу баз научно-производственных практик и отдыха студентов и баз отдыха работников КФУ. Стороны также обязуются предоставлять работникам возможность для отдыха на этих базах в выходные, нерабочие праздничные дни и в межсезонье. Информировать коллектив работников КФУ о наличии путевок в санатории, пансионаты и об их распределении.

9.8. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются организовывать работу Медицинского биофизического центра, Медицинской клиники, медицинских пунктов, стоматологических кабинетов и других медицинских организаций, входящих в состав КФУ, которые наряду с учебной и научной работой, оказывают консультативные, диагностические и оздоровительные услуги работникам и обучающимся КФУ.

9.9. Работодатель обеспечивает укрепление учебно-материальной базы структурных подразделений КФУ в соответствии с направлениями их деятельности в пределах бюджетного финансирования и программы развития КФУ, а также за счет других источников финансирования, разрешенных законодательством РФ.

9.10. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

9.10.1. Увольнение работников, членов профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (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).

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

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

9.10.4. Утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

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

9.10.6. Нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

9.10.7. Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

9.10.8. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

9.10.9. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9.10.10. Сроки выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

9.10.11. Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

9.10.12. 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);

9.10.13. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

9.10.14. Нормы оплаты за проживание в общежитиях КФУ.

9.11. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету 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 сокращению численности (штатов) работников и другим социально-экономическим вопросам.

9.12. Профсоюзный комитет обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профсоюзным комитетом от Работодателя.

9.13. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются до конца 2016 года разработать и утвердить Программу поддержки молодых специалистов.

9.14. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются до конца 2016 года разработать и утвердить «Жилищную политику КФУ». До принятия «Жилищной политики КФУ» Профсоюзный комитет ведет учет работников, нуждающихся в жилых помещениях и получении общежития. Распределение жилых помещений производится по совместному решению Работодателя и президиума Профсоюзного комитета с приглашением представителей структурных подразделений.

РАЗДЕЛ X.
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

10.2. Содействовать эффективной деятельности КФУ в рамках, стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке Работодателем 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 работников или окружающей природной среде.

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

10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзного комитета 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 Профсоюзного комитета в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

10.6. Оказывать членам Профсоюзного комитета консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка и содействовать реализации их прав.

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

10.8. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе комиссий:

- по расследованию несчастных случаев,
- специально оценки рабочих мест по условиям труда,
- по проверке знаний вопросов охраны труда у работников КФУ,
- комиссии по социальному страхованию,
- комиссию по трудовым спорам,

а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии...

10.9. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в КФУ 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 настоящего 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 работы в КФУ. Способствовать духовному развитию работников коллектива (членов Профсоюзного комитета), удовлетворения их культурных потребностей, включая:

- встречи с актерами и творческими личностями, организацию посещений театров и концертных залов города Симферополя по заявкам работников с частичной или полной оплатой для членов Профсоюзного комитета;
- 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 мероприятий к знаменательным датам: к 8 марта, Новому году, для детей – «новогодних елок»;
- организацию торжественных собраний и праздничных обедов для ветеранов войны и Ветеранов труда КФУ ко Дню Победы;
- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

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

10.13. Способствовать определению детей работников в государственные дошкольные учреждения, летнему оздоровлению.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и их 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 КФУ.

10.16. Информировать членов коллектива работников КФУ о ходе выполнения настоящего Договора.

РАЗДЕЛ XI.
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

11.1. Работниками КФУ считаются: научные работники, педагогические работники, педагогические работники, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, ректор, проректоры, главный бухгалтер, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Работники КФУ обязуются:

11.2. Знать и выполнять основы действующего законодательства РФ по вопросам образования и воспитания, правоустанавливающие локальные нормативные акты КФУ, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

11.3. Своей трудовой и творческой активностью максимально способствовать успешной учебно-воспитательной работе, научной деятельности, перспективному развитию КФУ.

11.4. Соблюдать дисциплину труда, Устав КФУ, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности.

11.5. Стремиться к максимальному взаимопониманию с Работодателем в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем социального развития КФУ, созданию благоприятного климата в коллективах.

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

11.7. Срочно сообщать своему непосредственному руководителю или Работодателю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

11.8. Работник обязан незамедлительно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, если это предусмотрено законом или подзаконными нормативными актами.

11.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

11.10. Воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и свой университет, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

11.11. Признавать и соблюдать права КФУ на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ.

11.12. Работники КФУ имеют право участвовать в управлении деятельностью КФУ через Конференцию трудового коллектива, конференцию структурного подразделения КФУ, Ученый Совет КФУ, ученый совет структурного подразделения, Профсоюзный комитет, вносить предложения по улучшению работы КФУ, ректората, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

11.13. По вопросам социальной защиты работники обращаются в Профсоюзный комитет.

РАЗДЕЛ XII.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего 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 КФУ, а также специалистов компетентных организаций.

РАЗДЕЛ XIII.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Конференция трудового коллектива поручает Профсоюзному комитету заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников КФУ в решении вопросов условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

13.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроках, установленных Договором.

13.3. Работодатель 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 Профсоюзного комитета, экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет работников КФУ, в управление делами, в управление кадров, ученому секретарю КФУ, в отдел труда и заработной платы и в отдел безопасности труда и экологии.

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

от Работодателя:	**от работников:**
Ректор	**Председатель Первичной профсоюзной организации**
_____ **С. Г. Донич**	_____ **Л. В. Савченко**
М.П.	**М.П.**
«10» марта **2015 г.**	«10» марта **2015 г.**

СПИСОК
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
2. ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»
3. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по социальному страхованию ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
4. ПОЛОЖЕНИЕ о ветеране труда ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
5. ПОЛОЖЕНИЕ о почетных званиях и знаках отличия ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
6. ФОРМА графика отпусков
7. ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней.
8. ПОЛОЖЕНИЕ об уполномоченном лице по охране труда профессионального комитета работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
9. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по охране труда ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
10. ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
11. ПЕРЕЧЕНЬ № 1 работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% включительно.
12. ПЕРЕЧЕНЬ № 2 работ с особо опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 24% включительно.
13. ПОЛОЖЕНИЕ о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам, 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 в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
14. ПЛАН выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (мыла) работникам ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», занятым на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями на 2015 год.
15. ПЕРЕЧЕНЬ медикаментов и медицинских средств, входящих в аптечку.
16. ПЕРЕЧЕНЬ профессий, должностей и видов работ на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
17. КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН мероприятий по охране труда на 2015 год.
18. СОГЛАШЕНИЕ о совместной деятельности профсоюзной организации обучающихся и администрацией федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».