

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Беспалов Дмитрий Николаевич
Должность: Председатель Первичной профсоюзной
организации работников
Дата подписания: 28.03.2024 13:43:08
Уникальный программный ключ:
d0e05610cfbe7dfdf57c9e2880c

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский
федеральный университет»


В.В. Мельников
«14»  2021 г.

Ректор
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский
федеральный университет»


Д.Н. Беспалов
«10»  2021 г.

Коллективный договор
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»
на 2021-2024 годы

Принят конференцией
работников и обучающихся
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский
федеральный университет»

Протокол № 9
«10»  2021 г.

Ставрополь
2021

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	6
РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	13
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	17
РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА.....	24
РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	30
РАЗДЕЛ 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА РАБОТНИКОВ.....	36
РАЗДЕЛ 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И УСЛОВИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ.....	40
РАЗДЕЛ 9. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ.....	41
РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	42
РАЗДЕЛ 11. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К ДОГОВОРУ.....	43

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Конституцией Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда (далее – МОТ), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – РФ), Уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками 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.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (далее – работодатель, Университет, СКФУ) в лице ректора Беспалова Дмитрия Николаевича, с одной стороны;

- работники СКФУ, единственным уполномоченным представителем которых является первичная профсоюзная организация работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (далее – первичная профсоюзная организация работников, профком работников) в лице ее председателя Мельникова Виктора Васильевича, с другой стороны.

1.3. Работники СКФУ уполномочивают:

- первичную профсоюзную организацию работников Университета быть представителем интересов работников СКФУ как при заключении настоящего Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия настоящего Договора; представлять интересы работников СКФУ по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников СКФУ, условий и охраны труда, организации оздоровления и отдыха и т. д.;

- председателя первичной профсоюзной организации подписать от имени работников СКФУ настоящий Договор с работодателем.

1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию работников единственным полномочным представителем работников, являющимся выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников университета, которые уполномочили его подписать от их имени настоящий Договор.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), уполномочивают профсоюзный комитет работников СКФУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.6. Настоящий Договор устанавливает права и обязанности работодателя и работников СКФУ и регулирует социально-трудовые отношения в СКФУ в объеме, дополняющем и расширяющем гарантии, предусмотренные трудовым законодательством РФ, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.7. Настоящий договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам, соблюдения индивидуальных прав и свобод личности.

1.8. Настоящий Договор заключён для решения следующих задач:

- создание эффективной системы социально-трудовых отношений в Университете, максимально способствующей сотрудничеству, охране прав и интересов сторон Договора, осуществлению стабильной деятельности Университета, упрочению его престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- организация системы охраны труда, обеспечение условий труда, отвечающих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни работников;
- проведение мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников СКФУ в условиях рыночной экономики;
- укрепление роли работников и первичной профсоюзной организации в определении перспектив развития Университета и перехода на новые формы

организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;

- разрешение конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, работниками и профсоюзным комитетом;

- создание эффективной системы поощрения работников СКФУ.

1.9. Договаривающиеся стороны при заключении Договора обязуются:

1.9.1 руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства РФ;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание

Договора;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;

1.9.2 объединять усилия для повышения авторитета Университета и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников СКФУ;

1.9.3 сотрудничать в рамках трудового законодательства по всем вопросам, касающимся их деятельности, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

1.10. Профком работников поддерживает деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Университета (Приложение № 1 к настоящему Договору), по укреплению производственной и учебной дисциплины.

Каждое должностное лицо Университета за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюзной организации в любых формах несёт ответственность в порядке, установленном законодательством РФ и настоящим Договором.

1.11. Условия настоящего Договора не могут ухудшать правовое положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников СКФУ по сравнению с условиями настоящего Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части ухудшающей положение работников СКФУ по сравнению с условиями Договора, действуют нормы настоящего Договора.

1.12. Стороны рассматривают реализацию утвержденных программ развития Университета (далее – Программа развития) как возможность повышения в Университете социально-трудовых стандартов. Работники обязуются содействовать работодателю в выполнении Программы развития,

поддерживать действия работодателя по защите интересов работников.

1.13. Подписанный сторонами Договор, приложения к нему, а также протоколы разногласий в семидневный срок со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя в Комитет труда и социальной защиты населения администрации г. Ставрополя для уведомительной регистрации.

1.14. Условия Договора обязательны для его сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Действие договора распространяется на всех работников Университета, в том числе на работников территориально обособленных структурных подразделений Университета, а также на штатных работников Профсоюзного комитета Университета.

1.16. Стороны договорились установить следующий порядок ознакомления работников Университета с условиями Договора:

- размещение его содержания на сайте СКФУ, а также на сайте первичной профсоюзной организации работников,

- передача экземпляра(ов) Договора в управление делами, управление кадрового администрирования, профсоюзный комитет работников.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Университета, настоящим Договором и регулируются трудовым договором;

2.1.2. трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как на определенный срок, так и бессрочный, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС по основному месту работы, и при наличии согласия работника, трудовой договор может быть заключен на срок не менее трех лет;

2.1.3. в СКФУ могут заключаться трудовые договоры о дистанционной работе, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами;

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

2.1.5. трудовые договоры на замещение должностей педагогических

работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), и научных работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 ТК РФ;

2.1.6. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, настоящего Договора, Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

2.1.7. Типовые формы трудовых договоров с различными категориями работников (в том числе типовая форма трудового договора о дистанционной работе) утверждаются приказами работодателя по согласованию с профкомом работников.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.2. Работодатель обязуется в сфере трудовых отношений:

2.2.1. при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, Отраслевым соглашением, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.2.2. руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.2.3. в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые

(должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые 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 вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев;

2.2.4. обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение соответствующих дополнительных соглашений к трудовому договору.

Изменение подведомственности (подчиненности) Университета или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками СКФУ по инициативе работодателя;

2.2.5. не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

2.2.6. производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

2.2.7. обеспечить полную занятость ИПС, по возможности не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников

Университета соответствующей квалификации, ограничиваясь привлечением специалистов, читающих уникальные (авторские) курсы, в том числе специалистов-практиков;

2.2.8. создать при необходимости условия для переобучения работников, переходящих с одной работы на другую внутри Университета (перемещение).

2.3. Штатное расписание Университета утверждается приказом на основании утвержденной организационной структуры Университета, обеспечивающей осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся.

Численный состав работников Университета должен являться достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Минобрнауки России.

2.4. Прием, перевод, основания и порядок прекращения трудового договора с работниками Университета регулируются нормами трудового законодательства РФ, законодательства об образовании, настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

2.5. Прием на работу в Университет осуществляется согласно штатному расписанию и правилам, установленным законодательством РФ, в том числе для отдельных категорий работников.

2.6. Заключение трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС, и отдельных должностей научных работников в Университете, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом Устава и локальных нормативных актов Университета.

2.6.1. Порядок и условия проведения конкурса регламентируются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749, Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937, а также принятыми в соответствии с ними локальными нормативными актами Университета.

Конкретные сроки заключения трудового договора с работниками, замещающими должности педагогических работников, относящихся к ППС, устанавливаются по соглашению сторон на основании содержания объявления о проведении конкурса, размещенного на сайте Университета, условий конкурса, мнения действующих в Университете полномочных коллегиальных органов и комиссий в рамках установленной процедуры.

Конкретные сроки заключения трудового договора с научными работниками устанавливаются по соглашению сторон на основании содержания объявления о проведении конкурса, размещенного на сайте Университета, условий конкурса, мнения конкурсной комиссии, оформленного по результатам конкурса.

2.6.2. В целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к ППС, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

2.6.3. Аттестация проводится 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.

Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям научных работников на основе оценки результатов их профессиональной деятельности в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников или конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

Материалы аттестации работников передаются аттестационной комиссией работодателю не позднее 5 рабочих дней со дня проведения заседания аттестационной комиссии для организации хранения и принятия решений в соответствии с ТК РФ.

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

2.7. Штат профессорско-преподавательского состава кафедр устанавливается ежегодно пропорционально количеству приведенного контингента, обучаемого на образовательных программах, реализуемых кафедрами. К ППС относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. Все указанные должности, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными, замещаются на конкурсной основе в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета.

2.8. С целью повышения квалификации работников Университет осуществляет планирование повышения их квалификации на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств. При этом учитываются решения структурных подразделений о формах и продолжительности повышения квалификации: стажировка, творческий отпуск, семинар, командировка и другие. При этом работнику предоставляются установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации.

2.9. Работодатель обязуется при наличии возможности и поступлении соответствующих целевых бюджетных финансовых средств повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.10. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и в создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную, в том числе имиджевую деятельность на благо Университета и другие достижения в работе в Университете применяются следующие виды морального поощрения:

- Благодарность ректора;
- Почетная грамота ректора;
- Звание «Почетный доктор СКФУ»;
- Звание «Заслуженный профессор СКФУ»;
- представление работника к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

В Университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

2.11. Работодатель и профком работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате проведения организационно-штатных мероприятий или ухудшения финансово-экономического положения Университета.

Льготы и награды в области общественной, научной, социальной, спортивной и культурной деятельности, которые применяются в Университете, распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях с первичной профсоюзной организацией работников СКФУ, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

2.12. Стороны Договора обязуются не допускать необоснованных сокращений работников. Массовое высвобождение работников университета, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, перепрофилированием или ликвидацией структурных подразделений, может осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления профкома работников и соответствующих органов занятости.

Работодатель обязуется не менее чем за два месяца (а при массовом увольнении за три месяца) до предполагаемой даты сокращения, представлять профкому работников проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: сокращения численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

2.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе в университете при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим лицам (при наличии у работодателя документального подтверждения):

- работникам, проработавшим в университете свыше 15 лет;

- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работникам, награжденным государственными наградами РФ;

- работникам Университета, избранным председателями профбюро.

2.15. Увольнение педагогических работников, в том числе замещающих должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года (за исключением случаев перевода студентов из обособленного структурного подразделения в Университет или другие обособленные структурные подразделения Университета).

2.16. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предлагает работнику работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как по месту нахождения самого Университета, так и его филиалов;

- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.17. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.18. При прекращении трудовых отношений с Университетом в связи с выходом на пенсию по старости работнику выплачивается пособие при стаже работы в Университете свыше 3 лет в размере должностного оклада, но не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

2.20. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мнения профкома работников.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников стороны исходят из того, что система оплаты труда работников СКФУ устанавливается настоящим Договором и локальными нормативными актами Университета в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ с учетом Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

3.2. Заработная плата работникам Университета устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников СКФУ, размещенном на официальном сайте Университета, иными локальными нормативными актами работодателя, не противоречащими законодательству РФ, и условиями трудового договора.

3.3. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам (ПКГ), доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников Университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

3.4. 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 всей организации, 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 том числе по предложениям структурных подразделений, и их размерах должны осуществляться в соответствии с Положением об оплате труда работников СКФУ (принцип прозрачности).

3.5. Заработная плата включает:

- должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Стороны договорились, что на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала Университета (ППС, педагогические работники, научные сотрудники) направляется не менее 70% фонда оплаты труда работников основного персонала.

3.6. Размер оплаты труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его максимальным размером. Работодатель обязуется обеспечить равную оплату за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, ученого звания, 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 СКФУ, 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, ученого звания доцента или профессора – 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.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца, а именно: 10 и 25 числа.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. В исключительных случаях (на период оформления дебетовой карты и т. п.) заработная плата выплачивается работнику через кассу Университета. Работодатель заключает договор с банком, гарантируя, что работник не платит за оформление и обслуживание пластиковой карты, используемой для выплаты заработной платы.

3.8. При выплате заработной платы работодатель выдает в установленном законодательством порядке расчетный листок, форма которого согласовывается с профсоюзным комитетом работников, с указанием всех видов начислений и удержаний за прошедший месяц.

3.9. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством Российской Федерации МРОТ, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

3.10. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, предусмотренные его должностной инструкцией, доплата не производится.

3.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.12. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации работников членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников–членов профсоюза, по их личному заявлению при приеме на работу или вступлении в профсоюз.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

3.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине работодателя, его отпуск переносится на другое, удобное для работника время.

3.14. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата труда педагогических работников производится в одинарном размере за проведение учебных занятий в субботу по утвержденному и согласованному с педагогическим работником графиком в случае, если количество учебной нагрузки не превышает установленной его индивидуальным планом нормы.

3.15. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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, согласно п. 5.3.6 настоящего Договора.

При проведении специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

3.17. Стороны исходят из того, что дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия

разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.18. При переводе работника, нуждающегося в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую, нижеоплачиваемую работу в Университете за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение двух месяцев со дня перевода.

3.19. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Университета, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Если работник направляется для повышения квалификации (переподготовки) в другую местность, работодателем оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.20. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, успешно совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3.21. На период прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований за работником сохраняется средний заработок.

3.22. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

3.23. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

3.24. Работодатель обязуется по согласованию с непосредственным руководителем работника предоставлять в календарном году 1 нерабочий день с сохранением средней заработной платы 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, а в остальных случаях предоставлять нерабочие дни без сохранения заработной платы по личному заявлению работника.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

СКФУ.

4.2. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени работника Университета, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством и не превышает 40 часов в неделю.

Для работников административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Университета установлена 5-дневная рабочая неделя.

Для отдельных категорий работников административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Университета устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается в соответствии с трудовым договором о дистанционной работе.

4.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством РФ – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени работника из числа ППС на ставку составляет 6 часов в день при шестидневной рабочей неделе, учебная нагрузка устанавливается в зависимости от его квалификации и профиля кафедры, но не более 900 часов в год.

4.4. При внутреннем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (для медицинских работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени на основной работе составляет менее 16 часов в неделю, – 16 часов работы в неделю).

4.5. При внешнем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.6. Работодатель совместно с профкомом работников рассматривает и утверждает на Ученом совете Университета предложения по установлению предельной учебной нагрузки ППС в соответствии с действующим законодательством. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается на учебный год и оговаривается в трудовом договоре. Перераспределение учебной нагрузки в рамках кафедры в соответствии со ст. 74 ТК РФ влечет за собой обязательство работодателя об уведомлении работника не позднее чем за два месяца, получение от работника письменного согласия на изменение учебной нагрузки, а также заключение дополнительного соглашения к трудовому договору.

Среднегодовая учебная нагрузка ППС в расчете на одну ставку устанавливается приказом на основании решения Ученого совета Университета в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

4.7. Работа ППС определяется индивидуальным планом работы и расписанием учебных занятий. Обязательным является присутствие педагогических работников на работе по расписанию во время занятий, консультаций, заседания кафедры, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий. Педагогические работники обязаны проводить занятия, запланированные в дистанционном формате в соответствии с расписанием.

4.8. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не рекомендуется:

а) наличие последней пары во вторую смену (20.10 – 21.40 час.) и первой пары в первую смену (8.00 – 9.30 час.) на следующий день;

б) наличие двух «окон» в расписании в один день, а также перерыва в течение учебных занятий продолжительностью две пары.

4.9. В Университете устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) для работников, являющихся инвалидами I и II группы.

4.10. Рабочее время сокращается на один час в неделю с сохранением заработной платы при установлении режима работы по графику, согласованному с работодателем, и с сохранением права на оплачиваемый отпуск в полном объеме:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до пяти лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- ветеранам и участникам Великой Отечественной войны (лицам, приравненным к данной группе).

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается:

- на один час для всех работников;
- на 2 часа для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

В других случаях, не установленных ТК РФ, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома работников.

4.13. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается с письменного согласия работника по согласованному с ним графику учебного процесса, с учетом мнения профкома работников и на

основании письменного распоряжения работодателя.

Работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается в порядке и размерах, предусмотренных в п. 3.14 настоящего Договора. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Работники СКФУ могут привлекаться к работе в ночное время в порядке, установленном ст. 96 ТК РФ.

4.15. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами СКФУ, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

4.16. Стороны исходят из того, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера.

4.17. Для отдельных категорий работников Университета устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Университета по согласованию с профкомом работников.

4.18. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.19. Перечень должностей работников с 6-дневной рабочей неделей утверждается приказом Университета по согласованию с профкомом работников.

4.20. По соглашению с работодателем на стадии заключения трудового договора или в процессе трудовой деятельности работнику по его заявлению может устанавливаться неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) или режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Режим гибкого рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка СКФУ в соответствии с ч. 1 ст. 100, ст. 102 ТК РФ, а если такой режим установлен конкретному работнику и отличается от общего режима рабочего времени, действующего у работодателя, – трудовым договором или дополнительным соглашением к договору с указанным работником.

4.21. Продолжительность работы при сменном режиме (ст. 103 ТК РФ), в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности с учетом мнения профкома работников и с соблюдением установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

4.22. В случае введения в Университете суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), учетный период и другие условия такого режима работы определяются приказом ректора Университета или иного уполномоченного им лица с учетом мнения профкома работников. Учетный период не может превышать одного календарного года. Суммированный учет рабочего времени вводится и отменяется приказом Университета с соблюдением правил изменений существенных условий трудового договора, установленных законодательством РФ.

4.23. Установление и отмена ненормированного рабочего дня, 6-дневной рабочей недели, неполного рабочего времени или режима гибкого рабочего времени производится приказом СКФУ с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора, установленных законодательством РФ.

4.24. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогического работника Университета. В эти периоды педагогический работник в соответствии с утвержденным графиком выполняет педагогическую работу (в том числе методическую и организационную, связанную с реализацией образовательной программы), предусмотренную должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной ему до начала каникул), и ежедневной продолжительности рабочего времени, необходимого для выполнения работ.

4.25. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск по утвержденному графику продолжительностью 28 календарных дней, несовершеннолетним работникам продолжительностью 31 календарный день, а педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время имеют следующие работники:

- ППС;
- инвалиды;
- несовершеннолетние;
- одинокие матери (отцы);
- матери, имеющие детей в возрасте до 5 лет;
- лица, нуждающиеся в лечении в соответствии с медицинским заключением;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.26. Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится под

роспись до сведения всех работников. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома работников.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в текущем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.27. Стороны договорились, что на период санаторно-курортного лечения отпуск работнику предоставляется в соответствующие сроки.

4.28. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам стороны исходят из преимущества работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не более 3 частей, по согласованию между работником и работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

В исключительных случаях по решению Университета либо лица, уполномоченного ректором, на основании письменного заявления работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на большее количество частей с учетом требований ч. 1 ст. 125 ТК РФ.

4.30. 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 работника из:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;

- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.31. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.32. Педагогическим работникам может предоставляться длительный отпуск до одного года (но не ранее чем через 10 лет непрерывной педагогической работы).

Очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных университетом от приносящей доход деятельности определяются локальным нормативным актом университета, утвержденным работодателем в установленном порядке по согласованию с профкомом работников.

4.33. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

4.34. При проведении СОУТ в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ продолжительностью 7 календарных дней.

До проведения СОУТ работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со 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.

4.35. Ежегодный дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней может предоставляться следующим категориям работников:

- матерям, имеющих ребенка в возрасте до 5 лет;
- одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет.

Перенесение этого отпуска на следующий год рабочий не допускается.

В случае достижения ребенком в период обращения возраста, указанного в настоящем пункте, расчет дней дополнительного

оплачиваемого отпуска производится пропорционально количеству календарных дней календарного года, приходящихся на количество календарных дней с начала календарного года на дату соответствующего дня рождения ребенка.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый (академический) отпуск предоставляется научно-педагогическим работникам, для которых непрерывный педагогический стаж работы составляет не менее 10 лет на момент подачи заявления о предоставлении ежегодного дополнительного (академического) оплачиваемого отпуска, существуют достижения в течение последних двух лет в научно-исследовательской деятельности, выраженные в личном участии или участии в работе коллективов, выполнявших проекты при поддержке научно-инновационных фондов, федеральных целевых программ, наличии публикаций в изданиях, индексируемых Q1-Q2 в системе цитирования Web of Science. Академический отпуск может быть разделен на две части. Общая продолжительность отпуска для написания докторской диссертации не может составлять более 6 месяцев.

Другим категориям работников ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с законодательством РФ.

4.36. Предоставляются дополнительные отпуска на основании письменного заявления работника в случае его бракосочетания, бракосочетания детей работника, рождения ребенка, несчастных случаев, смерти близких родственников (родители, муж, жена, ребенок) и при наличии других уважительных причин с предоставлением копий подтверждающих документов в следующем порядке:

а) без проезда в другой населенный пункт дополнительный отпуск продолжительностью до 5 дней, из которых 3 (три) первых дня – с сохранением средней заработной платы, 2 (два) последующих дня – без сохранения заработной платы;

б) при необходимости проезда в другой населенный пункт дополнительный отпуск продолжительностью до 8 дней, из которых 3 (три) первых дня – с сохранением средней заработной платы, 5 (пять) последующих дней – без сохранения заработной платы.

4.37. Работнику, отправляющему 1 сентября ребенка в 1 - 4 класс или в 11 класс на последний звонок в общеобразовательном учреждении, по его письменному заявлению предоставляется один выходной день с сохранением средней заработной платы.

4.38. Работодатель предоставляет работнику в юбилейный день рождения один выходной, оплачиваемый из внебюджетных средств университета, начиная с 50 лет.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны договорились, что Соглашение по охране труда является приложением к настоящему договору и его важнейшей неотъемлемой

частью. Соглашение по охране труда разрабатывается на календарный год и вступает в силу с момента его подписания работодателем и председателем первичной профсоюзной организации работников Университета.

5.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

5.2.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (далее – СОУТ) в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение СОУТ, оценку профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение СОУТ, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), проведение медицинских осмотров, а также возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

5.2.3. Контролирует работу охраны труда в установленном законодательством РФ порядке.

5.2.4. Обеспечивает проведение СОУТ в соответствии с нормативными правовыми актами, а также утвержденным планом-графиком по структурным подразделениям, обеспечивает его поэтапное выполнение, а также обеспечивает проведение оценки уровней профессиональных рисков в соответствии с планом-графиком по структурным подразделениям и обеспечивает его поэтапное выполнение.

5.2.5. В случаях, установленных законодательством РФ, обеспечивает работников медицинскими аптечками, сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.6. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследования) работников, ежегодных медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, а также обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Предоставляет всем работникам на основании их письменного заявления при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка; работникам, достигшим возраста сорока лет, предоставляет освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставляет освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) работником с работодателем, с последующим предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.2.7. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Проводит своевременное и качественное обучение и инструктаж по охране труда с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями и локальными нормативными актами Университета.

Обеспечивает соблюдение работниками СКФУ требований, правил и инструкций по охране труда.

Обеспечивает за счет собственных средств наличие и ведение в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов регистрации инструктажей в отношении работников Университета.

Обеспечивает разработку, пересмотр и утверждение инструкций по охране труда применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы по согласованию с профкомом.

5.2.8. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 40 процентов должностного оклада по занимаемой должности, а также выделяет средства на обучение уполномоченных по охране труда.

5.2.9. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.10. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в 5-кратном МРОТ, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением.

5.2.11. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.3.2. обеспечивать соблюдение требований необходимых СанПиН;

5.3.3 ежегодно не позднее 15 февраля заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;

5.3.4 осуществлять бесплатно по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (в том числе на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте химического фактора, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен класс 3 (подклассы 3.1, 3.2, 3.3.), и уровни которых превышают установленные нормативы (далее – вредные условия труда), в порядке, установленном ст. 222 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н.

По письменному заявлению работника, занятого на работах с вредными условиями труда и имеющего право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, работодатель производит ежемесячно компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории г. Ставрополя, г. Невинномысска (для работников Невинномысского технологического института (филиала) СКФУ), г. Пятигорска (для работников Пятигорского института (филиала) СКФУ).

Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом СКФУ с учетом мнения профсоюзной организации работников ежегодно на период с 01 января по 31 декабря на основе данных Управления Федеральной службы государственной статистики по Северо-Кавказскому федеральному округу.

Размер суммы компенсационных выплат определяется по следующей формуле:

$$H \times C \times K_c = P,$$

где H – норма бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов;

C – стоимость 1 литра молока жирностью 2,5 % или 1 литра (килограмма) равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории г. Ставрополя, г. Невинномысска, г. Пятигорска;

K_c – количество смен фактической занятости работника на работах с вредными условиями труда в месяц;

P – размер суммы компенсационных выплат в месяц.

Индексация компенсационной выплаты производится Работодателем с учетом мнения профкома пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в течение текущего календарного года в случае, если указанный рост составляет более 5 %;

5.3.5 устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам СОУТ установлен класс 3 (подкласс 3.3.), сокращенную продолжительность рабочего времени – 35 часов;

5.3.6 устанавливать повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам СОУТ установлен класс 3:

- подклассы 3.1. и 3.2. – в размере 8 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3. – в размере 12 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.3.7. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам СОУТ установлен класс 3 (подклассы 3.2., 3.3.), ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 7 календарных дней;

5.3.8. устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима от нормального на рабочих местах в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96. 2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы (Приложение 3 к настоящему Договору).

Сокращение продолжительности рабочего времени осуществляется приказом СКФУ на основании протокола специализированной организации либо созданной приказом СКФУ комиссии Университета (филиала), подтверждающего отклонение температурного режима от допустимых величин. Оплата труда работников за время, на которое уменьшено рабочее время, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ;

5.3.9. проводить за счет средств работодателя обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета.

5.3.10. содержать аудитории, лаборатории, производственные помещения и рабочие места, места общего пользования в соответствии с

санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году, обеспечивать рациональное планирование и эффективное использование аудиторного фонда.

5.3.11. оборудовать учебный класс по охране труда в соответствии с предъявляемыми требованиями.

5.4. Информировать первичную профсоюзную организацию не позднее апреля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками, выделении образовательной организацией денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение СОУТ, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

5.5. Профком обязуется:

5.5.1 избирать на профсоюзной отчетно-выборной конференции Университета внештатного технического инспектора труда и на профсоюзных отчетно-выборных конференциях институтов, факультетов, управлений и департаментов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

5.5.2 участвовать в работе комиссий по СОУТ;

5.5.3 заслушивать на заседаниях профкома работников результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и безопасности;

5.5.4 участвовать в работе комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности инфраструктуры Университета к началу учебного года;

5.5.5 участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний у работников, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний;

5.5.6 обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

5.5.7 принимать участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда»;

5.5.8 принимать участие в мероприятиях, проводимых в рамках Всемирного дня охраны труда.

5.6. Работники обязуются:

5.6.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством РФ;

5.6.2. своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В целях социальной защищенности работников Университета работодатель и профком работников ежегодно формируют пакет социальных программ и определяют принципы расходования средств на социальные нужды работников в пределах средств работодателя, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий период, и средств профкома работников по следующим приоритетным направлениям:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе Университета;
- улучшение условий и безопасности труда и учебы;
- санаторно-курортное, санаторно-профилактическое лечение и оздоровление работников и членов их семей;
- оказание материальной помощи малообеспеченным работникам или находящимся в трудной жизненной ситуации, частичная оплата лечения и медикаментов при заболевании работников и членов их семей;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда, ветеранов профсоюзного движения и Университета. Ветеранами Университета признаются лица, состоящие в профсоюзе и непрерывно проработавшие в Университете 25 и более лет;
- организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- развитие социальной сферы. Содействие по улучшению жилищных условий работников СКФУ и получению нуждающимися социального жилья;
- реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- социальные программы для членов Профсоюза.

6.2. Работодатель ежегодно выделяет на эти цели средства в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета.

6.3. Работодатель совместно с профкомом:

- утверждает принципы оказания материальной помощи малообеспеченным работникам и молодым специалистам согласно Положению о материальной помощи членам Профсоюза, состоящим на профсоюзном учете в Профсоюзной организации;
- разрабатывает и издает приказы, касающиеся социальной защищенности работников.

6.4. Работодатель вправе оказать содействие в решении вопросов предоставления материальной и иной помощи следующим категориям работников: из числа одиноких пенсионеров; инвалидов; лиц, имеющих многодетную семью; лиц, воспитывающих ребенка без матери (отца); тяжелобольных работников; а также иных категорий работников по усмотрению работодателя, за счет внебюджетных средств Университета.

Размер материальной помощи определяется комиссией, создаваемой приказом ректора или иного уполномоченного им лица.

6.5. Совместные мероприятия по созданию условий для отдыха работников и членов их семей проводятся за счет средств Университета,

профсоюзного бюджета и средств социального страхования.

6.6. Работодатель выделяет ежегодно три миллиона рублей для организации оздоровительной работы, санаторно-курортного и санаторно-профилактического лечения работников университета и членов их семей (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет или обучающиеся по очной форме в образовательных организациях всех типов независимо от их организационно-правовой формы, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет).

Указанная сумма изменяется нарастающим итогом посредством ежегодной индексации, исходя из уровня инфляции, устанавливаемой федеральным законодательством на очередной финансовый год.

Участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий и бывшие малолетние узники фашистских лагерей многодетные матери (отцы) могут получать путевки ежегодно и бесплатно по личному заявлению с копиями подтверждающих их статус документов, а остальные категории работников в соответствии с Положением об организации оздоровительной работы, санаторно-курортного и санаторно-профилактического лечения работников ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» и членов их семей согласно установленной очередности.

Главным распорядителем выделенных средств является первичная профсоюзная организация работников (по согласованию) в лице профкома.

6.7. Работодатель организует в Университете деятельность Медицинского центра в целях оказания при необходимости медицинской помощи работникам.

Стороны договорились совместно организовывать профилактические мероприятия разных уровней: медосмотры работников, проведение прививок, организация амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия, санаторно-курортное лечение, отдых работников Университета.

6.8. Работа с детьми работников Университета.

Профком совместно с работодателем в соответствии с п. 6.1 настоящего Договора:

- оказывает организационную и материальную поддержку детскому туризму (поездки, экскурсии выходного дня и др.);

- занимается санаторно-курортным, санаторно-оздоровительным лечением и оздоровительной работой с детьми работников посредством выделения дополнительных денежных средств, исходя из возможностей Университета;

- выделяет средства на проведение культурно-массовой работы с детьми, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий (елок, представлений, приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние представления детям до 14 лет включительно и др.), конкурсов и выставок детского творчества.

6.9. Социальная поддержка ветеранов Университета.

6.9.1. Работодатель и профком работников оказывают содействие Совету ветеранов Университета, выделяют средства на организацию его деятельности и проведение мероприятий.

6.9.2. Университет и профком оказывают различные виды помощи

ветеранам войны и труда, ветеранам профсоюзного движения и Университета, состоящим на учете в организации.

6.9.3. Профком работников и Совет ветеранов Университета совместно организуют для ветеранов экскурсии по местам боевой славы.

6.9.4. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Университете может создаваться комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и работников. Члены комиссии по социальному страхованию избираются на конференции работников и обучающихся Университета по 2 представителя от каждой из сторон сроком на 3 года.

6.10. Поддержка молодых работников Университета.

6.10.1. Работодатель и профком проводят работу с молодыми работниками с целью закрепления их в Университете.

Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке молодых работников;
- обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках ведомственной целевой программы «Оказание государственной поддержки гражданам в обеспечении жильем и оплате жилищно-коммунальных услуг».

6.10.2. Работодатель и профком работников содействуют повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, обеспечивают ее правовую и социальную защищенность.

6.10.3. Профком работников оказывает материальную помощь молодым работникам, отправляющим детей в первый класс общеобразовательной школы.

6.10.4. Профком работников оказывает организационную и материальную поддержку в работе Молодежного совета Первичной профсоюзной организации Университета.

6.10.5. Работодатель и профком работников при проведении конкурсов «Лучший преподаватель университета» предусматривают номинацию для молодых преподавателей и меры поощрения победителей.

6.10.6. Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов и не допускает увольнения молодых работников в связи с сокращением численности или штата образовательной организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

6.10.7. Работодатель закрепляет наставников за работниками из числа молодых специалистов в первый год их работы в университете, имеет право устанавливать наставникам за это доплату.

6.10.8. При наличии свободных мест в общежитии работодатель выделяет в первую очередь места молодым специалистам.

6.10.9. Работодатель вправе частично уменьшить расходы, связанные с

обучением в СКФУ, на условиях возмещения затрат на обучение детей работников и самих работников.

6.10.10. Работодатель обязуется осуществлять единовременные выплаты в размере 15 тысяч рублей работникам в возрасте до 30 лет, защитившим в срок кандидатские диссертации.

6.10.11. При рождении ребенка работодатель выплачивает из внебюджетных средств одному из родителей материальную помощь при рождении первого ребенка в размере 5 тысяч рублей, второго ребенка – 7 тысяч рублей, третьего и последующего ребенка – 10 тысяч рублей на основании заявления.

6.10.12. Работодатель и профком работников совместно ходатайствуют перед соответствующим отраслевым (функциональным) органом местного самоуправления (структурным подразделением органа местного самоуправления), осуществляющим управление в сфере образования, о предоставлении мест в детских садах детям молодых работников.

Способствуют определению детей работников в детские оздоровительные учреждения.

Работодатель и профком работников с целью привлечения работников Университета через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни совместно организуют работу спортивных секций и оздоровительных групп из числа работников и членов их семей и предоставляют в пользование спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом, регулярно проводят мероприятия по различным видам спорта.

6.11. Стороны содействуют в получении работниками университета званий и наград Правительства Российской Федерации, Ставропольского края, г. Ставрополя, г. Невинномысска, г. Пятигорска и звания «Ветеран труда».

6.12. Стороны проводят совместную работу по организации и финансированию праздничных мероприятий, посвященных празднованию:

- Нового года;
- Рождества;
- Дня защитника Отечества;
- Международного женского дня;
- 1 Мая;
- Дня образования университета;
- Дня Победы;
- Дня России и других праздничных мероприятий в соответствии с ТК РФ.

6.13. Профком работников обязуется:

6.13.1 создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных работников, пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных работников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств;

6.13.2 выплачивать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим работникам – членам Профсоюза:

а) имеющих профсоюзный стаж в СКФУ 30 и более лет;

б) членам профкома, профбюро, профоргам;

6.13.3 представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет профкома;

6.13.4 предусматривать в смете профкома средства на организацию спортивно-оздоровительных мероприятий в университете;

6.13.5 проводить культурно-массовые мероприятия для работников университета и членов их семей, поддерживать и поощрять коллективы художественной самодеятельности;

6.13.6 оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников (филармонические концерты, посещение театра, вечера отдыха, конференции и пр.);

6.13.7 организовывать экскурсионные поездки для работников университета и членов их семей с частичной финансовой поддержкой из средств профсоюзного бюджета.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1 при несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине работника, компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством РФ;

6.14.2 выплачивать надбавку в размере 20 % от оклада (ставки) по занимаемой должности категориям работников СКФУ, имеющим следующие звания:

«Заслуженный деятель науки и техники РСФСР»

«Заслуженный деятель науки РФ»

«Заслуженный учитель РФ»

«Заслуженный деятель искусств РФ»

«Заслуженный работник высшей школы РФ»

«Заслуженный тренер СССР»

«Заслуженный тренер РФ»

«Заслуженный изобретатель РФ»,

«Заслуженный металлург РФ»

«Заслуженный работник культуры РФ»

«Заслуженный работник физической культуры РФ»

«Заслуженный строитель РФ»

«Заслуженный химик РФ»

«Заслуженный эколог РФ»

«Заслуженный экономист РФ»

«Заслуженный энергетик РФ»

«Заслуженный машиностроитель РФ»

«Заслуженный юрист РФ»

лауреаты Государственных премий РФ (СССР)

лауреаты премий Совета Министров СССР, РСФСР
лауреаты премий Президента РФ, Правительства РФ в области образования
лауреаты премий Правительства РФ в области средств массовой информации
лауреаты премий Правительства в области науки и техники
лауреаты премий Правительства РФ в области туризма
лауреаты премий Правительства в области культуры.

Выплачивать надбавку в размере 15% от оклада (ставки) по занимаемой должности категориям работников СКФУ, имеющим нагрудные знаки:

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»
«За отличные успехи в области высшего образования СССР»
«Отличник народного просвещения»
«Почетный работник науки и техники РФ»
«Почетный работник общего образования РФ»
«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»
«Почетный работник сферы молодежной политики РФ»
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»
«Почетный работник здравоохранения РФ»
«Почетный работник сферы торговли и услуг РФ»
«Почетный радист РФ»
«Почетный машиностроитель РФ»
«Почетный металлург РФ»
«Почетный строитель РФ»
«Почетный энергетик РФ»
«Почетный работник топливно-энергетического комплекса РФ»
«Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства РФ»
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»
«Почетный работник высшего профессионального образования»
«Почетный работник среднего профессионального образования»
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»
«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»
«Медаль К. Д. Ушинского»
«Медаль Л. С. Выготского»
«Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации».

Выплачивать надбавку стимулирующего характера в размере 800 рублей категориям работников СКФУ, награжденных Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации ежемесячно.

6.14.3. производить выплаты в размере не более двух должностных окладов в связи с юбилейными датами работникам, имеющим стаж работы в СКФУ не менее 3 лет, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет для мужчин и женщин;

6.14.4. при увольнении по инициативе работника пенсионного возраста работодатель единовременно осуществляет ему выплату денежных средств

(при отсутствии дисциплинарных взысканий за предыдущие 2 года) при стаже работы в СКФУ:

- от 15 до 20 лет – в размере одного должностного оклада;
- от 20 до 25 лет – в размере двух должностных окладов;
- свыше 25 лет – в размере трех должностных окладов.

Выплаты производятся на основании приказа ректора Университета или иного уполномоченного им лица;

6.14.5. единовременное вознаграждение штатным работникам, защитившим докторские диссертации, выплачивается в размере, определяемом в зависимости от возраста соискателя на момент принятия решения ВАК о присуждении ученой степени доктора наук:

- до 40 лет – 40 тыс. рублей;
- 41–45 лет – 30 тыс. рублей;
- 46–50 лет – 25 тыс. рублей;
- 51 год и старше – 15 тыс. рублей;

6.14.6. выделять единовременное денежное пособие в размере 5 МРОТ работникам за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания в случаях утраты работниками трудоспособности, не позволяющей им выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы;

6.14.7. выделять транспорт для организации похорон пенсионеров, работников и членов их семей в случае необходимости на основании служебной записки;

6.14.8. совершенствовать систему общественного питания в Университете в соответствии с современными требованиями к предприятиям общественного питания;

6.14.9. выплачивать при наличии финансовой возможности на основании заявления материальную помощь близкому родственнику (родственнику) работника в связи со смертью последнего.

РАЗДЕЛ 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА РАБОТНИКОВ

7.1. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации работников в лице профкома строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего Договора.

7.2. Профком работников выступает представительным органом работников СКФУ. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, выполнением настоящего Договора и осуществляет пропаганду трудового законодательства РФ.

7.3. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников и профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза, Уставом Университета, настоящим Договором.

7.4. Профком работников представляет и защищает права и интересы

членов Профсоюза при возникновении разногласий с работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и действии настоящего Договора профком представляет и защищает интересы всех работников Университета.

7.5. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, согласовывать с профкомом работников решения и документы, касающиеся:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- установления системы оплаты труда и положений о стимулировании и премировании;
- форм поощрения;
- привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- привлечения работников к сверхурочной работе;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда;
- утверждения типовой формы трудовых договоров с работниками, принимаемыми на работу;
- установления очередности предоставления отпусков;
- принятия решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- принятия решения об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждения перечней необходимых профессий и специальностей;
- принятие иных решений в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

7.6. Работодатель совместно с профкомом работников разрабатывает новые и пересматривает действующие в университете локальные нормативные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений с последующим утверждением их Ученым советом Университета или конференцией работников и обучающихся в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.7. Работодатель включает профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников университета.

7.8. Взаимодействие руководителя Университета с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома (ст. 372, 373 ТК РФ).

7.9. С учетом мнения профкома работников производится увольнение членов профбюро институтов (филиалов), факультетов, управлений, департаментов СКФУ в период осуществления ими своих полномочий.

7.10. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации работников в безвозмездное пользование:

- помещение, состоящее не менее чем из двух комнат общей площадью не менее 30 кв. м и каждому профбюро институтов (филиалов) СКФУ комнату площадью не менее 10 кв. м;

- услуги телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику;

- транспортные средства по заявке профсоюзных структур;

- услуги множительной техники;

- возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети Интернет и пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности первичной профсоюзной организации работников и профсоюза, нормативные правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности работников Университета, на странице профкома официального сайта Университета;

- создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Первичной профсоюзной организации работников.

7.11. Работодатель осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимают профком и профбюро институтов (филиалов), факультетов, управлений, департаментов СКФУ;

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзной организации;

- обеспечение расходными материалами;

- введение в состав комиссий по приему при вводе в эксплуатацию или после реконструкции объектов университета представителей профкома.

7.12. Работодатель способствует приему в члены первичной профсоюзной организации лиц, принимаемых на работу в Университет, а также включает профком работников в список структурных подразделений, подписывающих обходной лист при увольнении работника из Университета.

7.13. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профкома работников, а председатель профкома и его заместители – без согласия Ставропольской краевой организации Профсоюза образования.

7.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения с учетом мнения профкома работников, а председателя профкома – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа – Ставропольской краевой организации Профсоюза образования.

7.15. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности университета и принимает ее во внимание при установлении стимулирующих выплат, поощрении

работников, при аттестации, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.16. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность профкома работников, затрудняющего осуществление профкомом своих уставных задач.

7.17. Работодатель предоставляет профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.18. Первичная профсоюзная организация работников СКФУ:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников университета, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

- оказывает членам профсоюзной организации и профбюро помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения настоящего Договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в организации;

- содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Договор;

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- содействует в проведении специальной оценки условий труда работников;

- обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников, занимающих должности педагогических (в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу) и научных работников, состоящих в штате Университета.

- предоставляет работодателю в обязательном порядке ежеквартальный

отчет о расходах, произведенных из средств, перечисленных Университетом.

7.19. Работодатель способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе Ученого совета СКФУ, Ученых советов институтов (филиалов, факультетов), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Университета в целом.

7.20. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальном сайте СКФУ и сайте Первичной профсоюзной организации работников в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Договора.

РАЗДЕЛ 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Договора и Соглашения по охране труда осуществляют стороны, подписавшие его, их представители, соответствующие органы по труду.

Выполнение положений настоящего Договора контролируется работодателем и профкомом работников.

Выполнение положений настоящего Договора в институтах (филиалах), в подразделениях контролируется администрацией института (филиала), факультета указанных структур СКФУ. Сведения о выполнении положений настоящего Договора представляются в постоянно действующую комиссию по контролю за выполнением настоящего Договора (далее – постоянно действующая комиссия).

8.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения условий настоящего Договора, и осуществления контроля за его выполнением стороны создают постоянно действующую комиссию. В состав постоянно действующей комиссии входят на паритетной основе представители работников и работодателя. Постоянно действующая комиссия создается приказом Университета двухнедельный срок со дня подписания настоящего Договора и выполняет свои функции на период действия настоящего Договора. Заседания постоянно действующей комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

8.3. Работодатель и профком работников отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Договора на конференции работников и обучающихся СКФУ.

Итоговая информация рассмотрения размещается на официальных сайтах Работодателя и первичной профсоюзной организации работников университета.

8.4. В порядке контроля выполнения настоящего Договора работодатель и профком работников имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

8.5. При возникновении споров, связанных с применением настоящего Договора, работники вправе обратиться в профком для разрешения спорной ситуации с участием профкома в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением настоящего Договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

8.6. Работодатель обязуется в двухнедельный срок с момента получения требования профкома работников о выявленных нарушениях условий настоящего Договора сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.7. Работодатель обязуется с учетом требований действующего законодательства РФ не рассматривать участие работников в забастовке, организованной в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для применения к работникам, участвующим в такой забастовке, мер дисциплинарной и иной ответственности.

8.8. Лица, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах или нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой стороне необходимой информации или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения настоящего договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего Договора, других противоправных действий (бездействия), могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 9. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

9.1. Настоящий Договор вступает в силу с 18 сентября 2021 года и действует по 17 сентября 2024 года.

По истечении данного срока стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора, но не более чем на три года.

На Соглашение по охране труда (Приложение 2 к настоящему Договору) общие сроки заключения Договора не распространяются. Срок действия Соглашения определяется п. 5.3.3 настоящего Договора, порядок его заключения, внесения в него изменений и дополнений в п. 5.1 настоящего Договора.

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

9.3. Изменения и дополнения могут вноситься путем принятия решений на заседании постоянно действующей комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора и предоставляются представителям сторон Договора к подписанию с последующей уведомительной регистрацией при

достижении взаимного согласия сторон.

При отсутствии взаимного согласия сторон изменения и дополнения должны рассматриваться и приниматься конференцией работников и обучающихся СКФУ.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

9.4. Если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, то стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.5. В случае возникновения разногласий при принятии Коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, а также при исполнении условий Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации для разрешения коллективного трудового спора.

9.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа государственного учреждения, реорганизации СКФУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Университетом СКФУ.

При смене формы собственности Университета настоящий Договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации СКФУ настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации работников Университета в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), а также направление проектов нормативных правовых актов в профком для учета мнения.

При нарушении пункта 10.1 настоящего Договора работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию профкома работников.

10.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно работодателем и первичной профсоюзной организацией работников Университета в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевым соглашением и настоящим договором.

10.3. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

10.4. На основании решения конференции работников и обучающихся Университета стороны утверждают представителей от работодателя и работников в комиссию по трудовым спорам.

10.5. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Договора в случае, если они противоречат нормам законодательства РФ или изменившимися условиями финансирования Университета.

10.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Университета.

10.7. Положения настоящего Договора распространяются на работников Пятигорского института (филиала) СКФУ, Невинномысского технологического института (филиала) СКФУ.

Представителем работников по месту нахождения филиала является профбюро филиала, представителем университета – директор филиала.

Работник филиала вправе обратиться в профком Университета за помощью и разъяснениями.

10.8. Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, предусмотренных настоящим договором.

10.9. Работодатель и работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством РФ.

10.10. К настоящему Договору предусмотрены приложения, утвержденные в установленном порядке.

РАЗДЕЛ 11. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К ДОГОВОРУ

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (Приложение 1 к настоящему Договору).

Приложение 2. Соглашение по охране труда между ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» и первичной профсоюзной организацией работников ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (Приложение 2 к настоящему Договору).

Приложение 3. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин (Приложение 3 к настоящему Договору).