



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)


Коллективный договор на 2023-2026 годы

От Работодателя:

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Калининградский государственный
технический университет»

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников Калининградского
государственного технического
университета

 /В.А.Волкогон/
(подпись / Ф.И.О.)

 /А.В.Калинин/
(подпись / Ф.И.О.)



г. Калининград
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (далее также Договор, КГТУ, Работодатель) является правовым актом, который регулирует трудовые, социальные и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях защиты прав и законных интересов работников ФГБОУ ВО «КГТУ» (далее также Работники) на основе согласования взаимных обязательств Работников и Работодателя (далее также Стороны).

1.1. Коллективный договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» И направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы КГТУ.

1.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Стороны считают реализацию молодежной политики в КГТУ, развитие творческой инициативы и социальной активности молодого поколения, содействие повышению их квалификации и карьерному росту, организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, проведение работы с целью закрепления молодежи в КГТУ, обеспечение их правовой и социальной защищенности, в т.ч. путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Договором, локальными нормативными актами Работодателя и трудовым договором.

1.3. Основные положения Договора выработаны в ходе обсуждения и переговоров представителей Работодателя и Работников, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и защиты социальных прав каждого члена трудового коллектива КГТУ.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Сторонами Договора являются: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калининградский государственный технический университет» (далее именуемое "Работодатель"), в лице ректора Волкогона Владимира Алексеевича, действующий на основании Устава ФГБОУ ВО «КГТУ» и работники в лице своего представителя - председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников КГТУ Калинина Александра Владиславовича (далее именуемые Работники), действующего на основании решения Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КГТУ» (Протокол № 01 от 19.04.23).

2.2. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется двусторонней рабочей группой на паритетных началах, состоящей из представителей Сторон и утвержденной приказом Работодателя.

2.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя в сети Интернет.

2.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

3. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования,

условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами, а также взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства Российской Федерации.

3.2. В Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие правовое значение для защиты прав и интересов Работников.

3.3. Работодатель обязуется:

1) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в порядке и в сроки установленные условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, положениями Коллективного договора и нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее также ТК РФ), локальными нормативными актами Работодателя;

2) соблюдать требования действующего законодательства о труде, требования локальных нормативных актов, и трудовых договоров;

3) обеспечивать безопасность и условия труда Работников в соответствии с государственными требованиями охраны труда, учитывать мнение профкома по социально-экономическим и трудовым вопросам;

4) создавать условия для профессионального роста Работников;

5) создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задачи, стоящих перед КГТУ, повышения уровня жизни научно-педагогических и иных категорий работников.

3.4. Работники КГТУ обязуются:

1) добросовестно исполнять трудовые обязанности в соответствии с условиями трудовых договоров и должностными инструкциями;

2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Работодателя, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности, не разглашать ставшие им известные государственную, коммерческую и иную тайну, персональные данные Работников и обучающихся;

3) бережно относиться к имуществу КГТУ и других работников, содействовать экономии электроэнергии, тепла, воды и иных ресурсов КГТУ;

4) незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества КГТУ;

5) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, положительный имидж КГТУ, с уважением относиться к коллегам по работе, обучающимся и посетителям КГТУ.

3.5. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются строить взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности. Председатель профкома первичной профсоюзной организации работников КГТУ в соответствии с законодательством Российской Федерации представляет интересы Работников в коллегиальных органах управления. Профком представляет и осуществляет трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, способствует их объективному решению.

3.6. Для проведения заседаний, хранения документации Работодатель безвозмездно предоставляет первичной профсоюзной организации работников КГТУ помещение № 127Г в главном учебном корпусе, а также оргтехнику и средства связи.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

4.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор),

если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления Работодателя (ученым советом), в соответствии с локальными нормативными актами КГТУ и может быть определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Работодателем заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на

замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Должности директоров институтов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется локальными нормативными актами КГТУ.

Трудовые договоры с проректорами, начальником управления бухгалтерского учета и контроля – главным бухгалтером КГТУ, начальником обособленного структурного подразделения Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота ФГБОУ ВО «КГТУ», директором Санкт-Петербургского морского рыбопромышленного колледжа (филиал) ФГБОУ ВО «КГТУ», начальником КМРК заключаются на срок действия полномочий ректора КГТУ.

4.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с Работодателем.

4.7. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации КГТУ.

4.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы КГТУ, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в иных случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

Педагогический работник не допускается к работе при отсутствии справки об отсутствии судимости. При получении от правоохранительных органов сведений о том, что педагогический работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

4.10. Локальные нормативные акты КГТУ, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ФГБОУ ВО «КГТУ», иными

локальными нормативными актами, действующими в КГТУ, настоящим Коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст.ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Работодателя, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об

оплате труда, других локальных нормативных актах (приказа) Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

5.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору или учтена при назначении выплат стимулирующего характера и премиальных выплатах.

Для выполнения в интересах коллектива КГТУ общественных обязанностей председателю первичной профсоюзной организации работников КГТУ Работодателем может быть установлена доплата по занимаемой им должности ППС до размера полной ставки.

5.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

При работе в выходной или праздничный день оплата труда Работника производится в двойном размере с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат. По согласованию Сторон трудового договора Работнику по его заявлению вместо оплаты в двойном размере, может быть предоставлен день отдыха (отгул).

5.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя.

5.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается лично в руки Работнику в бухгалтерии Работодателя.

5.9. Заработная плата выплачивается 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа каждого месяца.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты

труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст.ст. 165-188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и возможной его оплате принимает Работодатель.

5.16. В целях повышения социальной защиты Работников Работодатель оказывает материальную помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением об оказании материальной помощи Работникам университета.

Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника (с приложением документов) из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год и наличия денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника в размере 10 000 рублей;
- выплаты в случае смерти близких родственников (дети, родители, супруги) – 10 000 рублей;
- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний - в размере не превышающем 50 000 рублей;
- выплаты в случае потери имущества вследствие пожаров - в размере 10 000 рублей;
- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 60, и далее через каждые 5 (Пять) лет - в размере должностного оклада;
- выплата по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон / в связи с истечением срока

трудового договора), единовременного вознаграждения в размере, определяемом Работодателем в зависимости от вклада Работника в работу университета;

- для Работников, компенсация стоимости путевок в санатории-профилактории, санатории устанавливается Работодателем в зависимости от наличия средств от приносящей доход деятельности, материального положения Работника;

- для Работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны, - приобретение подарков.

Работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников КГТУ выделяет денежные средства на организацию и проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Размер выделяемых на указанные цели средств, определяет Работодатель в зависимости от наличия финансовых средств, наименования и порядка проведения указанных мероприятий.

5.17. Работникам Университета, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим дисциплинарных взысканий, Работодатель оказывает материальную помощь при оплате Работником стоимости обучения своих детей, поступивших в ФГБОУ ВО «КГТУ» по договорам об оказании возмездных образовательных услуг на очную форму обучения. Материальная помощь оказывается, если Университет является для Работника основным местом работы и при условии оплаты Работником стоимости обучения за соответствующий период обучения (курс, семестр). Материальная помощь оказывается на весь период обучения. В случае увольнения Работника до завершения обучения (за исключением увольнения в связи с выходом на пенсию), материальная помощь не оказывается.

Материальная помощь может быть также оказана Работнику при оплате его (Работника) обучения в КГТУ и иных образовательных организациях при условии, если на обучение Работника имеется направление Работодателя.

Размер материальной помощи устанавливает Работодатель.

5.18 Работодатель для решения кадровых вопросов, с целью материальной поддержки работников КГТУ из числа научно-педагогического состава, нуждающихся в улучшении жилищных условий, вправе при наличии финансовых средств от приносящей доход деятельности, оказывать единовременную материальную помощь при приобретении указанными работниками жилья. Порядок и размер предоставления указанной материальной помощи определяется локальным нормативным актом Работодателя.

5.19. В исключительных случаях при наличии средств от приносящей доход деятельности указанные в настоящем Коллективном договоре выплаты, в индивидуальном порядке по решению ректора университета, могут быть увеличены.

При отсутствии достаточных средств, поступивших от приносящей доход деятельности, для производства указанных выплат социального характера, Работодатель вправе перенести их выплату на другое время, снизить размер или вовсе отменить.

5.20. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.2. Для педагогических работников, педагогических работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) иных университета устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Для работников учебно-вспомогательного персонала, Работников других структурных подразделений, обеспечивающих учебный процесс, Работодателем может устанавливаться индивидуальный график работы с учетом расписания учебных занятий, зачетов, экзаменов, исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели.

Для всех других категорий Работников КГТУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

В случае, когда по условиям работы в КГТУ в целом или при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа (объема) рабочего времени. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Учетный период устанавливается один год. Для Работников КГТУ, работающих в режиме рабочего времени, отличном от пятидневной рабочей недели, чередование рабочих и нерабочих дней, продолжительность смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе для отдыха и питания устанавливается графиком сменности, составленным руководителем структурного подразделения, согласованным с Профкомом и проректором (руководителем) по направлению вида деятельности. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности времени и в соответствии с графиком сменности. Графики сменности и изменения к ним утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома и доводятся под роспись до сведения Работников.

6.3. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (Глава 16 Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника; в случаях, указанных в ч.2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации - с письменного согласия Работника. В остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

6.5. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия; в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

6.6. Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116-120 Трудового кодекса Российской Федерации);

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

6.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124,125 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим 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.

6.9. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из них либо разделены между ними по их усмотрению (постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714).

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае

использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с Работодателем.

6.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в следующих случаях:

- одиноким матерям или одиноким отцам (кроме научно-педагогических работников) воспитывающих детей в возрасте до 14 лет - 3 дня;

Работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) – 1 день в день начала учебного года;

- при регистрации брака – 2 дня;

- при бракосочетании детей – 1 день;

- при рождении ребенка – 1 день, в день выписки супруги из роддома;

- при организации похорон близких родственников – 2 дня.

При одновременном наличии у Работника права на дополнительный отпуск по нескольким вышеперечисленным основаниям, Работник вправе воспользоваться только одним из них по своему выбору.

Дополнительный оплачиваемый отпуск может быть присоединен к ежегодному основному отпуску Работника или предоставлен ему в другое удобное время только после использования им ежегодного оплачиваемого отпуска. Неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году не следующий год не переносится.

С учетом выполняемой трудовой функции по руководству учебным процессом, научно-методической работой, по решению Работодателя и по согласованию с профкомом университета отдельным Работникам, согласно утвержденному Работодателем Перечню, может быть установлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

Работникам университета, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (Три) календарных дней.

6.13. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных

причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- Работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.14. Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- Работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.15. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением о привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- положением о привлечении Работников к сверхурочной работе;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

1) Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением;

2) для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование;

3) обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем;

- 4) при приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- 5) осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний;
- 6) организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение;
- 7) организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет;
- 8) с учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений;
- 9) обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность;

10) беспрепятственно допускать представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний;

11) привлекать представителей профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования;

12) обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя;

13) обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя;

14) осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения;

15) с учетом имеющихся источников финансовых средств дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 1) участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда;
- 2) заслушивать на заседаниях выборных органов первичной профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на

рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

3) участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года;

4) участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением;

5) определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение;

6) оказывать практическую помощь членам Профсоюза, а в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, - всем Работникам Работодателя независимо от их членства в профсоюзах, в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в коллегиальных органах управления Работодателя, органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;

7.3. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически

целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

8.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

1) сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы;

2) предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на целевое обучение;

3) предоставление высвобождаемым Работникам, при наличии финансовых средств, возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;

4) предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее двух часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников;

5) предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников;

6) право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от

28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит дополнительные выплаты за счет средств от приносящий доход деятельности в следующих размерах:

а) увольняемым Работникам – в размере половины среднего месячного заработка;

б) Работникам пенсионного возраста - в размере среднего месячного заработка;

в) увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере среднего месячного заработка;

г) увольняемым Работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере среднего месячного заработка.

В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору Работника.

8.4. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если образовательная организация находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

9.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.7. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

9.8. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.