

<p>Председатель Общественной организации первичной профсоюзной организации сотрудников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p>_____ О.Л. Захарова</p> <p>« _____ » _____ 2022г.</p> <p>М.П.</p>	<p>Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»</p> <p>_____ Т.Г. Краснова</p> <p>« _____ » _____ 2022г.</p> <p>М.П.</p>
--	---

**ПРОЕКТ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»  
на 2022 – 2025 г.г.**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	6
3. Организация оплаты труда.....	10
4. Условия и охрана труда.....	12
5. Содействие занятости и закрепление профессиональных кадров.....	16
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	17
7. Гарантии прав профсоюзных организаций и их членов.....	19
8. Контроль за исполнением коллективного договора.....	22
9. Заключительные положения.....	23

*Приложения на \_\_\_\_\_ листах*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – «Коллективный договор», «КД») – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем, федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» (в дальнейшем также – «Работодатель», «Университет»), с одной стороны, и работниками Университета (в дальнейшем – «Работники», отдельный работник Университета – «работник»), с другой стороны, в лице их полномочных представителей.

Представителем Работодателя является ректор Университета.

Представителем Работников является Общественная организация первичная профсоюзная организация сотрудников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации в лице выборного органа - профкома (в дальнейшем - «Профком»).

Профком представляет интересы всех Работников ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» независимо от их членства в профсоюзах по вопросам представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.2. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные и конкретизирующие по сравнению с действующим трудовым законодательством положения об условиях труда, социальных гарантиях, льготах и материальной помощи, предоставляемых Работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен в целях содействия договорному урегулированию социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателя, стабилизации коллектива Работников Университета, снижению текучести кадров, развитию Университета как единой образовательной и научной организации.

1.4. Работодатель и Профком взаимодействуют на основе принципов социального партнерства: равноправия сторон, уважения и учета интересов друг друга, заинтересованности сторон в договорном урегулировании споров и разногласий, соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, полномочности представителей сторон, добровольности и реальности принятия сторонами на себя обязательств, контроля за их выполнением, ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств.

1.5. Коллективный договор принят в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (далее также – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (законы – в действующих на момент заключения коллективного договора редакциях), Отраслевым соглашением по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, Уставом Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.

1.7. Условия коллективного договора являются обязательными для Работодателя и Работников. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Перечень положений, принимаемых по согласованию с Профкомом или с учетом мнения Профкома, которые отражаются в Коллективном договоре, в том числе в качестве приложений к КД, и изменяются по согласованию с Профкомом:

- 1) соглашение по охране труда между Работодателем и Работниками;
- 2) перечень должностей Работников, занятых согласно их должностным обязанностям на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для приобретения и выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами (вместе с перечнем конкретных комплектов выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты);
- 3) перечень должностей Работников для приобретения и выдачи санитарной одежды;
- 4) перечень подразделений, профессий и должностей Работников на приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств;
- 5) перечень профессий и должностей Работников на получение молока (других равноценных пищевых продуктов) или денежную компенсацию (вместе с порядком принятия решений о замене молока равноценными пищевыми продуктами, размере компенсационной выплаты, порядок ее индексации, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов);
- 6) перечень подразделений, профессий, видов работ, должностей Работников, для которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда;
- 7) перечень подразделений и должностей Работников с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых работники подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям);
- 8) перечень подразделений, профессий и должностей Работников, связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, требующим иммунопрофилактики;
- 9) перечень профессий и должностей Работников, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск;
- 10) меры, принимаемые при угрозе массовых увольнений;
- 11) формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- 12) порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

1.9. Перечень отдельных локальных нормативных актов Университета, не включенных в состав Коллективного договора, которые принимаются и изменяются по согласованию с Профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

1.10. Перечень отдельных локальных нормативных актов, не включенных в состав Коллективного договора, решений в иных формах, которые принимаются и изменяются с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) положение об электронном документообороте в сфере трудовых отношений;
- 2) решение о введении и отмене режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- 3) порядок проведения аттестации;
- 4) решение об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по отдельным основаниям в случаях, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) решение о дополнительных случаях привлечение к сверхурочной работе, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- 6) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, порядок и условия предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) графики сменности;
- 9) решение о разделении рабочего дня на части;
- 10) размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения Работникам за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- нерабочие праздничные дни;
- 11) графики отпусков;
- 12) форма расчетного листка;
- 13) конкретные размеры повышения оплаты труда;
- 14) конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- 15) привлечение к дисциплинарному взысканию;
- 16) план мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда;
- 17) особенности регулирования труда дистанционных работников (в соответствии с требованиями главы 49.1 ТК РФ);

1.11. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Университетом:

- 1) проведение конференции педагогических Работников, научных Работников, а также других категорий работающих и обучающихся в Университете;
- 2) работа в составе Ученого совета университета, ученых советов институтов, факультетов, других коллегиальных органов;
- 3) проведение собраний трудовых коллективов;
- 4) учет мнения (согласование, предварительное согласие) Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором;
- 5) консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 6) получение от Работодателя информации, необходимой для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 7) обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 8) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 9) участие представителей Профкома в работе выборных органов Университета и комиссий в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, Уставом Университета;
- 10) участие представителей Работников в разрешении трудовых споров;
- 11) работа в совместных комиссиях по отдельным направлениям, другие формы, согласованные сторонами в процессе выполнения настоящего Коллективного договора.

Учет мнения – порядок обязательного участия Профкома при принятии Работодателем локальных актов (приложений, дополнений и изменений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в действующем трудовом законодательстве, Коллективном договоре, при нарушении которого локальный акт не имеет юридической силы.

Предварительное согласие - форма обязательного участия Профкома при принятии решения Работодателем по вопросам, указанным в действующем трудовом законодательстве, Коллективном договоре и связанным с применением норм трудового права, с условием получения от Профкома обязательного предварительного письменного согласия, отсутствие которого влечет недействительность данного решения.

Согласование Профкома - порядок принятия решения, при котором Работодатель обязан направить в Профком уведомление: проект решения, приказа, распоряжения и

положенные в его основание копии документов, а Профком в установленные законодательством сроки должен представить Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту решения.

Представление – акт Профкома, направляемый Работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению.

1.12. Работодатель выполняет следующие обязательства:

- 1) Заблаговременно ставит в известность Профком обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности Университета в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.
- 2) Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в образовательной сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 3) Обеспечивает учет мнения Профкома при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

1.13. Работодатель и Работники воздерживаются от любых видов и форм политической деятельности и не допускают вмешательство политических партий в свою деятельность.

В Университете не допускается пропаганда идей политических партий, религиозных организаций и общественно-политических объединений, а также создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций.

1.14. Стороны способствуют соблюдению сотрудниками университета принципов и норм поведения и делового общения, установленных Этическим кодексом ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова».

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Отношения между Университетом и лицами, заключившими гражданско-правовые договоры по выполнению работ и оказанию услуг, не относятся к трудовым отношениям и не регулируются настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, действующего на момент заключения трудового договора Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении

Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), настоящего Коллективного договора, Устава Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов Университета.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается);
- судебного решения о заключении трудового договора.

2.3. Порядок приема и увольнения Работников Университета, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений установлены Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, являющимся локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с Профкомом.

2.4. Права и обязанности сторон, ответственность каждого отдельного работника и иные условия трудовых отношений устанавливаются в трудовом договоре. Условия трудового договора не должны противоречить нормам действующего трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора, Правилам внутреннего трудового распорядка, Положению об оплате труда, иным локальным нормативным актам Университета. Трудовые функции, права, обязанности, ответственность работника конкретизируются в должностной инструкции, других локальных актах Университета (приказы по университету, распоряжения, доверенности, договор о полной материальной ответственности, инструкции, положения, регламенты и т.п.).

2.5. Работодатель и Работники обязаны выполнять все условия заключенного трудового договора.

2.6. Трудовые договоры заключаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

Работодатель знакомит работника под подпись в заявлении о приеме на работу с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Этическим кодексом, иными локальными нормативными актами, действующими в Университете и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, путем их размещения для всеобщего обозрения на официальном сайте Университета <http://www.khsu.ru/> или путем предоставления документа на бумажном носителе. Помимо этого, в период трудовой деятельности Работники обязаны знакомиться с актуальными редакциями таких документов, размещенных на сайте Университета.

Работодатель обеспечивает заключение с лицами, поступающими на работу в ХГУ им. Н.Ф. Катанова, трудового договора, разработанного с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений, утвержденных Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н. С работником Университета, состоящим в трудовых отношениях с

Работодателем, по соглашению сторон оформляется трудовой договор по новой форме ТД или заключается соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора с соблюдением требований части 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предварительном письменном уведомлении работника.

2.7. В Университете предусматриваются должности педагогических работников (профессорско-преподавательский состав (ППС), иные педагогические работники), научных работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочего обслуживающего персонала (рабочие).

Должности педагогических Работников, включая ППС, руководителей образовательных организаций определены Номенклатурой должностей, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225.

Должности научных Работников распределены по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305н.

Университет самостоятельно определяет общую численность сотрудников, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с квалификационными характеристиками (требованиями). Штатное расписание утверждается ректором и включает в себя все должности работников Университета.

2.8. Должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления профессиональной деятельности, определяются Работодателем в соответствии с требованиями, установленными действующим трудовым законодательством (Трудовой кодекс РФ, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, профессиональные стандарты, федеральные государственными образовательными стандартами (ФГОС), иные нормативные правовые акты).

2.9. Для подтверждения квалификации работника с целью надлежащего выполнения им работы по определенной должности Работодатель вправе проводить аттестацию на основе оценки его профессиональной деятельности в порядке, установленном действующими требованиями, в том числе локальными нормативными актами Университета, аттестационной комиссией, формируемой Работодателем с участием Профкома.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Порядок проведения аттестации определяется Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных Работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. Порядок проведения аттестации определяется Приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714.

Аттестация педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) проводится в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276:

- в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям - один раз в пять лет аттестационной комиссией, формируемой Университетом;
- в целях установления квалификационной категории проводится - по желанию педагогических работников аттестационной комиссией, формируемой Министерством науки и высшего образования Российской Федерацией.



2.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Университете - внутреннее совместительство. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать норму, установленную действующим законодательством РФ. Выполнение работы по совместительству оформляется отдельным трудовым договором с обязательным указанием в нем на то, что работа является совместительством.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических Работников, помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ, установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических Работников и Работников культуры».

2.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) - путем увеличения объема работ.

Так, в соответствии с Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 года № 41 для педагогических Работников следующие виды работы могут осуществляться на условиях совмещения профессий (должностей) или увеличения объема работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- работа без занятия отдельной штатной должности в ХГУ им. Н.Ф. Катанова, в том числе выполнение педагогическими Работниками Университета обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих работников Университета, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой обучающихся и др.;
- работа в Университете сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических Работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке Работников искусств.

Выполнение указанных видов работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору или отдельным трудовым договором на выполнение работы на условиях почасовой оплаты труда.

Руководители учебных структурных подразделений среднего профессионального образования, их заместители, заведующие отделениями, а также другие педагогические Работники этих подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не является совместительством. Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться указанными лицами без занятия штатной должности, не может в учебном году составлять более 420 часов. Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если преподаватели этого учебного структурного подразделения обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Выполнение такой работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.12. **Служебная командировка** - поездка работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Работники Университета направляются в командировку по приказу ректора в установленном в университете порядке.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов,

связанных со служебной командировкой, при соблюдении работником требований, предъявляемых к документальному подтверждению произведенных расходов.

Порядок возмещение расходов, связанных с командировкой, предоставления отчета о выполненном служебном поручении и авансового отчета установлен локальным актом Университета в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

Работнику, работающему в Университете, как по основной работе, так и по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок по той должности, по которой он направляется в служебную командировку. Работнику по его просьбе по другой должности может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы или очередной отпуск.

2.13. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующих основные и дополнительные образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

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 или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

### **3. Организация оплаты труда**

3.1. Оплата труда в университете - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный Университет им. Н.Ф. Катанова» (далее – Положение об оплате труда), иными локальными нормативными актами Университета и трудовыми договорами.

3.2. Положением об оплате труда установлена система оплаты труда, действующая в Университете, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), порядок установления и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Положение об оплате труда является отдельным локальным нормативным актом университета. Положение об оплате труда, включая приложения к нему, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом как представительным органом Работников.

3.3. Работодатель самостоятельно формирует фонд оплаты труда Работников за счет средств субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания, субсидий на иные цели, а также доходов, получаемых от приносящей доход деятельности.

3.4. Оплата труда отдельного Работника определяется в трудовом договоре, зависит от его личного трудового вклада (квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), а также конечных результатов работы Университета и максимальными размерами не ограничивается.

3.5. Работодатель выплачивает Работникам заработную плату – вознаграждение за труд. Заработная плата включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера и может включать выплаты стимулирующего характера.

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

3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в том числе:

- выплата за первую половину отработанного (расчетного) месяца производится 25 (двадцать пятого) числа расчетного месяца в сумме, рассчитанной исходя из размера месячной заработной платы, установленной работнику на 15 число расчетного месяца, за вычетом полагающихся удержаний из нее, пропорционально фактически отработанному за первую половину месяца времени;

- выплата за вторую половину месяца производится 9 (девятого) числа месяца, следующего за расчетным, в размере оставшейся суммы заработной платы за фактически отработанное работником время в расчетном месяце, а также иных выплат, полагающихся работнику, за вычетом полагающихся удержаний из нее.

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

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником заявления с требованием о расчете.

3.7. Заработная плата выплачивается путем перечисления безналичных денежных средств на указанный в заявлении работника счет в кредитной организации либо путем выдачи наличных денег в кассе Университета. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.8. При выплате заработной платы за вторую половину месяца Работодатель извещает каждого работника в письменной форме путем предоставления расчетного листка за весь расчетный месяц, в котором содержатся сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за расчетный месяц;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

Расчетный листок предоставляется в день выплаты заработной платы за вторую половину расчетного месяца и в последующие дни следующими способами:

1) работнику, рабочее место которого не оборудовано персональным компьютером, подключенным к корпоративной информационно-коммуникационной сети Интернет - выдается лично или через его доверенное лицо при обращении в управление бухгалтерского учета и отчетности Университета. Форма доверенности на получение расчетного листка является приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 3.1.);

2) работнику, рабочее место которого оборудовано персональным компьютером, подключенным к корпоративной информационно-коммуникационной сети Интернет, - посредством внутренней электронной почты на персональный рабочий электронный адрес этого работника (в случае несогласия работника с получением расчетного листка вторым способом по электронной почте, расчетный листок выдается первым способом по его письменному заявлению, поданному на имя начальника управления бухгалтерского учета и отчетности).

3.9. Работодатель обязуется сохранять заработную плату за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда при наличии финансовых средств Работодатель совместно с Профкомом вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда Работников университета;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям Работников;
- индексации фонда оплаты труда университета на величину инфляции.

***Приложение к разделу 3 коллективного договора «Организация оплаты труда»:***

*- Приложение 3.1 - Форма доверенности на получение расчетного листка.*

#### **4. Условия и охрана труда**

4.1. Работодатель при содействии Профкома обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда Работников.

4.2. Работодатель создает безопасные условия труда в соответствии с требованиями и нормами действующего трудового законодательства РФ исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

4.3. Работодатель обязан обеспечить в соответствии с требованиями действующего законодательства:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений до устранения такой угрозы;

- выполнение иных требований, установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Работодатель обязуется выделять средства на охрану труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета, в том числе за счет возврата части сумм страховых взносов (до 20%).

4.5. Стороны заключают Соглашение по охране труда между Работодателем и Работниками на период действия настоящего Коллективного договора и обязуются обеспечить его выполнение (*Приложение 4.1 к настоящему Коллективному договору*).

4.6. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в Университете создается на паритетной основе Комитет по охране труда. Персональный состав Комитета утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

Комитет по охране труда в своей деятельности руководствуется действующим трудовым законодательством, условиями настоящего Коллективного договора, организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирование Работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда и др.

Деятельность Комитета регламентируется Положением о комитете по охране труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова».

4.7. Работодатель организует для вновь принимаемых Работников:

- ознакомление под подпись с должностными инструкциями, перечнем льгот и компенсаций, устанавливаемых за работу в неблагоприятных условиях труда и порядком их предоставления (ответственная структура - управление кадрами);
- вводный инструктаж (ответственная структура - отдел охраны труда);
- первичный инструктаж, ознакомление с инструкциями по охране труда, пожарной безопасности на рабочем месте (ответственное должностное лицо - руководитель структурного подразделения).

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, прочие виды обучения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Работодатель вправе не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение.

4.8. Работодатель обеспечивает разработку (переработку действующих) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ согласно перечню профессий и должностей в соответствии со штатным расписанием.

4.9. Работник в соответствии с действующим трудовым законодательством обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию, следить за их исправностью в пределах выполнения своей трудовой функции, незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, приостановить работу до их устранения;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; - проходить в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя и (или) с медицинскими рекомендациями.

Отказ работника от прохождения медосмотра и профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

4.10. Работодатель не применяет каких-либо дисциплинарных взысканий к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья при условии последующего немедленного сообщения о факте отказа непосредственному руководителю и при соответствующем техническом заключении комиссии. За работником в этом случае на время приостановки работ сохраняется место работы, должность и средний заработок.

4.11. Профком обязуется проводить смотр-конкурс по охране труда между структурными подразделениями университета не реже одного раза в два года в соответствии с Положением, разработанным сторонами.

#### ***Приложения к разделу 4 коллективного договора «Условия и охрана труда»:***

- Приложение 4.1 - Соглашение по охране труда между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»;

- Приложение 4.2 - Перечень должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», занятых согласно их должностным обязанностям на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для приобретения и выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами;

- Приложение 4.3 - Перечень должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» для приобретения и выдачи санитарной одежды;

- Приложение 4.4 - Перечень подразделений, профессий и должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» на приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств;

- Приложение 4.5 – Перечень профессий и должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» на получение молока (других равноценных пищевых продуктов) или денежную компенсацию;

- Приложение 4.6 - Перечень подразделений и должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых работники подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям);

- Приложение 4.7 - Перечень подразделений, профессий и должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, требующим иммунопрофилактики инфекционных болезней;

- Приложение 4.8 – Перечень профессий и должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, требующими компенсации к отпуску.

## **5. Содействие занятости и закрепление профессиональных кадров**

5.1. Работодатель предпринимает меры, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, рекомендуемые действующим Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, с целью содействия занятости работников Университета и закреплению профессиональных кадров.

5.2. Стороны считают приоритетными направления в совместной деятельности по поддержке работников из числа молодежи:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;
- внедрение в образовательных организациях высшего образования различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций высшего образования;
- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

5.3. Стороны договорились ежегодно на заседании ректората с участием Профкома рассматривать вопросы занятости и закрепления профессиональных кадров, профессиональной подготовки Работников (профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, далее по тексту - «профессиональная подготовка») и трудоустройства выпускников.

Необходимость профессиональной подготовки Работников для собственных нужд Работодателя определяет сам Работодатель исходя из требований, установленных законодательством к квалификации Работника, необходимой ему для выполнения определенной трудовой функции. Если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС), установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональную подготовку Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

Формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором. При направлении Работника на профессиональную подготовку с отрывом от работы за ним сохраняется его место работы и средний заработок. Работникам, направляемым на профессиональную подготовку с отрывом от работы в другую местность, также



производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для Работников, направляемых в служебные командировки.

Профессиональная подготовка Работника инициируется руководителем структурного подразделения (директором института, начальником управления и т.п.) посредством представления служебной записки ректору (курирующему проректору), в которой обосновывается необходимость профессиональной подготовки Работника для нужд Работодателя исходя из требований, установленных законодательством к квалификации Работника, необходимой ему для выполнения трудовой функции, а также в необходимых случаях подаются в установленном в Университете порядке сведения для осуществления закупки образовательной услуги у сторонней образовательной организации. Отношения Работника и Работодателя по вопросам профессиональной подготовки могут оформляться путем заключения договора на профессиональную подготовку, включения отдельных положений в трудовой договор, дополнительного соглашения к трудовому договору. Помимо этого, в каждом случае Работодателем издается приказ о направлении Работника на профессиональную подготовку с указанием в нем конкретных условий обучения и гарантий, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется уведомлять органы службы занятости и Профком Университета в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее чем за два месяца до его начала.

5.2. О решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Университета, численности увольняемых работников, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников Работодатель информирует органы службы занятости и Профком не менее чем за 3 месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата Работников Университета 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.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять работнику, получившему уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, один день в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы по его письменному заявлению, представленному Работодателю не менее чем за три рабочих дня до предполагаемого дня самостоятельного поиска новой работы.

5.5. При сокращении численности или штата не допускать одновременного увольнения двух Работников Университета, являющихся членами одной семьи.

## **6. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

6.1. Работодатель обязуется предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности Университета расходы на социальную поддержку Работников, для которых Университет является основным местом работы, в размере, определенном с учетом мнения Профкома исходя из финансовых возможностей Университета.

6.2. Для принятия конкретных мер социальной поддержки Работников в Университете создана Комиссия по социальным вопросам, действующая на основании положения. Положение о комиссии по социальным вопросам и ее персональный состав утверждаются приказом ректора по согласованию с Профкомом.

6.3. Социальная поддержка Работникам, для которых Университет является основным местом работы, может осуществляться по следующим направлениям:

- оказание материальной помощи;
- осуществление мер по сохранению здоровья;
- организация общественного питания;
- обеспечение жильем.

#### **6.4. Материальная помощь**

6.4.1. Материальная помощь направлена на оказание поддержки Работникам Университета, в том числе оказавшимся в тяжелом материальном положении.

6.4.2. Возможность оказания материальной помощи определяется финансовым состоянием Университета, а необходимость и возможный размер материальной помощи зависит от основания оказания материальной помощи. Оказание материальной помощи Работникам университета является правом Работодателя.

6.4.3. Объем средств, направляемых на оказание материальной помощи (фонд материальной помощи, далее ФМП), устанавливается Ученым советом университета при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности. Структура ФМП и возможные размеры материальной помощи определяются на первом в календарном году заседании Комиссии по социальным вопросам в рамках средств, выделенных ФМП.

6.4.4. Материальная помощь конкретному работнику может быть оказана на основании заявления этого работника, как правило, не более одного раза в течение календарного года.

6.4.5. Оказание материальной помощи из средств профсоюзных организаций не входит в компетенцию Работодателя.

6.4.6. Оказание материальной помощи штатным Работникам (для которых Университет является основным местом работы) возможно, как правило, по следующим основаниям:

- а) смерть работника, членов его семьи (супруг, родители, дети);
- б) стихийное бедствие и иные непредвиденные случаи, повлекшие существенный ущерб здоровью или имуществу работника;
- в) дорогостоящее лечение и оздоровление работника (включая протезирование зубов, санаторно-курортное лечение) при затратах не менее 50% минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- г) оздоровление детей Работников в детских оздоровительных лагерях;
- д) тяжелое материальное положение;
- е) в связи с юбилейными датами (исполнение возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д. через каждые 5 лет) - в порядке, установленном положением «О комиссии по социальным вопросам».

6.4.7. Порядок оформления и предоставления материальной помощи установлен Положением о комиссии по социальным вопросам.

#### **6.5. Меры по сохранению здоровья**

6.5.1. Работодатель организует деятельность по сохранению здоровья Работников посредством реализации мероприятий по охране труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и условиями настоящего Коллективного договора.

6.5.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров, диспансеризации, для отдельных категорий Работников - медицинских осмотров в начале и в конце рабочего дня (смены), а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников.

6.5.3. Работодатель соблюдает запрет, установленный Трудовым кодексом РФ, на перевод (перемещение) Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.5.4. Работодатель и Профком осуществляют меры по организации отдыха, культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы на основе имеющейся материальной базы Университета.

6.5.5. Профком способствует исполнению обязанностей Работников по:

- немедленному извещению своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- прохождению обязательных медицинских осмотров;
- предоставлению Работодателю сведений о своем здоровье, имеющих значение для исполнения Работниками своих трудовых обязанностей, для соблюдения Работодателем запретов и ограничений, установленных трудовым законодательством.

#### **6.6. Организация общественного питания**

Работодатель организует общественное питание обучающихся и Работников в столовых и буфетах Университета с учетом режима работы учебных корпусов.

#### **6.7. Обеспечение жильем**

6.7.1. Для закрепления высококвалифицированных специалистов, в том числе приглашенных на работу в Университет преподавателей, Работодателю при наличии финансовых возможностей предоставляется право устанавливать в трудовом договоре условия обеспечения Работника жильем.

6.7.2. Работодатель предпринимает меры по организации строительства служебного жилья с целью обеспечения высококвалифицированных специалистов Университета, содействует приобретению жилья Работниками Университета.

6.7.3. Работникам Университета могут предоставляться в порядке, определенном положением о Комиссии по социальным вопросам, жилые помещения, расположенные в изолированных пустующих секциях общежитий Университета, при полном обеспечении всех нуждающихся из числа обучающихся в Университете местами в общежитиях.

### **7. Гарантии прав профсоюзных организаций и ее членов**

7.1. В Университете функционируют первичные профсоюзные организации в соответствии с действующим законодательством и их уставами. 7.2. Работодатель признает первичные профсоюзные организации, действующие в Университете, общественной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в Университете.

7.3. Профком содействует реализации настоящего договора, проводит работу, способствующую добросовестному выполнению Работниками своих должностных обязанностей, соблюдению ими Устава университета, Правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, снижению социальной напряженности в Университете, решению конфликтных ситуаций путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений.

7.4. Председатели первичных профсоюзных организаций (сотрудников и студентов), действующих в Университете, включаются в состав коллегиальных органов управления и избираются членами Ученого Совета Университета.

Председатели профсоюзных организаций включаются и избираются в состав коллегиальных органов управления подразделений (Ученые советы институтов, административные советы подразделений и т.д.). Им предоставляется право ставить и решать вопросы социально-экономического положения Работников подразделений.

7.5. Работникам, состоящим в выборных органах первичных профсоюзных организаций, действующих в Университете, и выборных органов профсоюзных

организаций, входящих в состав этих первичных профсоюзных организаций, предоставляются гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ.

Профком своевременно представляет Работодателю списки Работников, входящих в состав выборных органов этих профсоюзных организаций.

7.6. Работодатель не допускает издание приказов и распоряжений, ограничивающих законные права и деятельность Работников, входящих в состав профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, действующих в Университете (далее – «профсоюзные органы») и не освобожденных от основной работы:

- Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) первичных профсоюзных организаций, действующих в Университете, - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- перевод на другую работу по инициативе Работодателя членов профсоюзного органа не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) первичной профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.7. Работодатель обязуется предоставить возможность профсоюзным органам освещать в средствах массовой информации и на официальном сайте Университета в сети Интернет деятельность первичных профсоюзных организаций, действующих в Университете.

7.8. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи (электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

7.9. Работодатель признает, что работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного органа является значимой для деятельности Университета (институтов, колледжей, кафедр) и принимает это во внимание при:

- предоставлении социальных льгот и гарантий, действующих в Университете;
- поощрении Работников;
- награждении ведомственными знаками отличия;
- их аттестации, подготовке и представлении документов к избранию по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей,
- разработке внутренних положений по рейтингам институтов, колледжей, кафедр.

В том числе Работодатель по представлению Профкома вправе устанавливать надбавку стимулирующего характера председателям профсоюзных организаций Университета за развитие положительного имиджа и деловой репутации Университета.

7.10. Освобожденному председателю первичной профсоюзной организации предоставляется возможность работать в Университете по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности в соответствии с квалификацией.

7.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется свободное время (не более одного дня в неделю) с сохранением заработка для участия в качестве делегата созываемых профессиональными союзами конференций, пленумов, краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе их выборных органов в интересах Работников с условием, чтобы эта общественная деятельность не причиняла урон учебному и производственному процессу в Университете.

7.12. Работодатель по представлению Профкома освобождает членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда выборных профсоюзных органов профсоюзных организаций, действующих в Университете, их представителей в создаваемых совместно с Работодателем комитетах (комиссиях) от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Работодатель по представлению Профкома освобождает членов выборных профсоюзных органов для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов.

7.13. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, действующих и освобожденных членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций допускается только с соблюдением порядка, установленного главой 58 Трудового кодекса РФ.

7.14. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, а также других Работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счета профсоюзных организаций, действующих в Университете, суммы членских взносов в размере и порядке, установленных соглашениями, заключенными между Работодателем и соответствующими профсоюзными организациями.

7.15. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава может быть снижена учебная нагрузка.

7.16. Работодатель предоставляет возможность членам Координационного совета председателей профсоюзных организаций Работников вузов Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

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, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии.

## **8. Контроль за выполнением Коллективного договора**

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется совместной комиссией Работодателя и Профкома по контролю за выполнением Коллективного договора (далее – Комиссия). Комиссия создается по инициативе одной из сторон при возникновении необходимости. В состав Комиссии входят 6 человек, в том числе 3 человека – от Работодателя, 3 человека от Профкома. Персональный состав Комиссии утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

8.2. Члены Комиссии обязаны участвовать во всех заседаниях Комиссии на общественных началах.

Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы на период работы в Комиссии с сохранением за ними должности и среднего заработка.

При необходимости могут назначаться дополнительные заседания. Работники Университета вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

8.3. Профком в порядке осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора вносит представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности. Стороны обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения Коллективного договора на совместном заседании ректората и Профкома.

8.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств, Работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку) при условии разрешения спора в ходе примирительных процедур. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к участникам забастовки меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен на основании решения Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» (протокол от «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2022г.) на 2022-2025 годы, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Коллективный договор со стороны Работодателя подписывается ректором, со стороны Работников – председателем Профкома.

9.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по решению Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» в течение срока его действия посредством заключения соглашений к Коллективному договору, которые со стороны Работодателя подписываются ректором, со стороны Работников – председателем Профкома. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами и действуют в течение указанного в них срока.

9.4. Коллективный договор и соглашения к нему подлежат уведомительной регистрации в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, его реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ректором или истечения срока его полномочий.

При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

9.6. При ликвидации Университета в порядке, установленном законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности производятся до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

9.7. Отношения сторон, не урегулированные настоящим Коллективным договором, регламентируются действующим трудовым законодательством, иными локальными нормативными актами Университета. В случае противоречий между Коллективным договором и нормами действующего трудового законодательства, изменении, отмене нормативных правовых актов, ссылки на которые содержатся в Коллективном договоре, применяются нормы закона. В случае противоречий между локальными нормативными актами Университета, регулирующими трудовые отношения сторон, и настоящим Коллективным договором, применяются условия Коллективного договора.

9.8. Работодатель обязуется в течение семи дней после подписания сторонами Коллективного договора:

- направить его для уведомительной регистрации и в адрес Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- разместить его на официальном сайте Университета <http://www.khsu.ru>.