


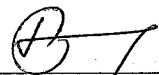
Председатель
Общественной организации первичной
профсоюзной организации сотрудников
Хакасского государственного
университета им. Н.Ф. Катанова
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской
Федерации

 Н.М. Дерешева

« 15 » 06 2016г.



Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Хакасский государственный
университет им. Н.Ф. Катанова»

 Т.Г. Краснова

« 15 » 106 2016г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»
на 2016 - 2019гг.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	6
3. Организация оплаты труда.....	9
4. Условия и охрана труда.....	11
5. Содействие занятости и закрепление профессиональных кадров.....	13
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	14
7. Гарантии прав профсоюзных организаций и их членов.....	16
8. Контроль за исполнением коллективного договора.....	19
9. Заключительные положения.....	19

Приложения на 129 листах

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – 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 – «Работодатель»), с одной стороны, и работниками вышеуказанного Университета (в дальнейшем – «Работники», отдельный работник Университета – «работник»), с другой стороны, в лице их полномочных представителей.

Представителем Работодателя является ректор Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.

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 Хакасского государственного университета 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 и его оплате, 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 организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 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 локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, индивидуальных актов, решений Работодателя, при принятии которых учитывается мнение Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень профессий и должностей Работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
 - 5) решение о замене молока равноценными пищевыми продуктами;
 - 6) решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов;
 - 7) размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
 - 8) перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - 9) конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты;
 - 10) перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 11) перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 12) конкретные размеры повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 13) конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
 - 14) конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
 - 15) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
 - 16) перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, порядок и условия его предоставления;
 - 17) график отпусков (на каждый календарный год);
 - 18) введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях и в порядке, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
 - 19) привлечение к сверхурочной работе;
 - 20) разделение рабочего дня на части;
 - 21) размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
 - 22) порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков;
 - 23) меры, принимаемые при угрозе массовых увольнений;
 - 24) проведение специальной оценки условий труда;
 - 25) графики сменности;
 - 26) порядок проведения аттестации;
 - 27) форма расчетного листка;
 - 28) привлечение к дисциплинарному взысканию;
 - 29) формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- и в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

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

- 1) проведение конференции педагогических Работников, научных Работников, а также других категорий работающих и обучающихся в Хакасском государственном Университете им. Н.Ф. Катанова;
 - 2) работа в составе Ученого совета университета, ученых советов институтов, факультетов, советов колледжей, 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 с Работодателем 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.

1.10. 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.

1.11. 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.

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, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы (далее – Отраслевое соглашение), настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.

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;
- 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. Права и обязанности сторон, ответственность каждого Работника и иные условия трудовых отношений устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», трудовом договоре, должностной инструкции, других локальных актах Университета (договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, приказах и т.п.).

2.4. Трудовые договоры заключаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.

Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись в заявлении о приеме на работу с Уставом Университета, Миссией и Политикой ХГУ им. Н.Ф. Катанова, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в Университете и относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.5. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), в ХГУ им. Н.Ф. Катанова до 2018 года включительно по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников Университета для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат вводится эффективный контракт.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

В связи с введением эффективного контракта 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, и примерной формы трудового договора (Приложение № 3 к Программе) (далее – новая форма ТД). 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.

2.6. Работодатель и Работники обязаны выполнять все условия заключаемого трудового договора.

2.7. В Университете предусматриваются должности педагогических Работников (профессорско-преподавательский состав (ППС), иные педагогические Работники), научных Работников, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных категорий Работников.

Должности педагогических Работников, включая ППС, руководителей образовательных организаций определены Номенклатурой должностей, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678.

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

2.8. Должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются Работодателем в соответствии с требованиями, установленными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

2.9. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, трудовой договор с которыми заключен на неопределенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация. Порядок проведения аттестации определяется Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293, Порядком обеспечения проведения аттестации Работников ХГУ им. Н.Ф. Катанова, утвержденным ректором.

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, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

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. В трудовом договоре обязательно указание 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 студентов и иных 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.

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.

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.

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 - *Приложение № 3.1 к Коллективному договору*), иными локальными нормативными актами Университета и трудовыми договорами.

3.2. В Положении об оплате труда (*Приложение № 3.1*) установлена система оплаты труда. Работодатель самостоятельно формирует фонд оплаты труда Работников за счет средств субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания, а также доходов, получаемых от приносящей доход деятельности.

3.3. Университет самостоятельно определяет общую численность сотрудников, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с квалификационными характеристиками (требованиями).

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. Оплата труда осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г № 583 «О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда Работников федеральных государственных учреждений» и другими нормативными правовыми актами РФ, регуливающими оплату труда, Положением об оплате труда (*Приложение № 3.1*), а также иными локальными актами Университета.

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

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 выдает работнику расчетный листок 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 выдается работнику лично или через его доверенное лицо при обращении в управление бухгалтерского учета и отчетности Университета в день выплаты заработной платы за вторую половину расчетного месяца и в последующие дни. Форма доверенности на получение расчетного листка является приложением к настоящему Коллективному договору (*Приложение № 3.2.*).

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 – Положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова»;*
- *Приложение 3.2 - Форма доверенности на получение расчетного листка.*

4. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель с участием Профкома обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда Работников: создает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

4.2. 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%).

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

4.4. 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.

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».

4.5. 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.

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

4.7. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной защиты, проходить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.8. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет. На основании результатов специальной

оценки условий труда Работодатель за свой счет предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде и Коллективным договором, обеспечивает Работников прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

В период до получения результатов специальной оценки условий труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда и денежная компенсация за молоко Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечиваются на основании ч.4 статьи 219 Трудового кодекса РФ, ч. 3 статьи 15 Федерального закона от 28. 12. 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» (*Приложения 4.2 – 4.6, 4.9 к настоящему Коллективному договору*).

4.9. Работодатель обязан организовать в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, Постановлением Главного государственного санитарного врача по Республике Хакассия от 13.02.2007 № 5 в случаях, предусмотренных законодательством РФ:

- предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) при выполнении работ с вредными и (или) опасными производственными факторами Работников;
- флюорографическое обследование всех Работников;
- профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) Работников в соответствии с эпидемиологическими показаниями (*Приложение 4.8*).

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, профессий, видов работ, должностей работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», для которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда;
- Приложение 4.7 - 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 4.8 - 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 4.9 – 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 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, их числе, 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:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- 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.

5.4. Стороны договорились, что по мере производственной и финансовой возможности Университета преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Университете непрерывно свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами за педагогическую и/или научную деятельность и проработавшие в Университете непрерывно свыше десяти лет.

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

5.6. Стороны договорились ежегодно на заседании ректората с участием Профкома рассматривать вопросы занятости и закрепления профессиональных кадров, повышения квалификации Работников и трудоустройства выпускников.

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.

6.2. Для принятия конкретных мер социальной поддержки Работников в Университете создана комиссия по социальным вопросам (далее также – Комиссия), действующая на основании положения «О комиссии по социальным вопросам», разработанного сторонами Коллективного договора и утвержденного Ученым советом Университета. Персональный состав Комиссии утверждается приказом ректора.

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;
- иные меры социальной поддержки.

6.4. Материальная помощь

6.4.1. Материальная помощь направлена на оказание поддержки Работникам Университета, 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 существенных причин возникновения тяжелого материального положения. 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 (далее – Комиссия) 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 работника (включая протезирование зубов) при затратах не менее 50% минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- г) дорогостоящее оздоровление работника (санаторно-курортное лечение) при затратах не менее 50% МРОТ;
- д) оздоровление детей Работников в детских оздоровительных лагерях;
- е) тяжелое материальное положение.

6.4.7. Порядок оформления и выплаты материальной помощи:

1) Работник подает заявление в Комиссию по социальным вопросам по форме, установленной в Положении «О комиссии по социальным вопросам», содержащее визу согласования руководителя структурного подразделения. Заявление подается через секретаря Комиссии.

В случае смерти работника заявление может быть подано членами его семьи (при их отсутствии – сотрудником соответствующего структурного подразделения).

К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие факт события, повлекшего необходимость оказания материальной помощи.

2) Комиссия рассматривает заявление об оказании материальной помощи в порядке, установленном положением «О комиссии по социальным вопросам». В особых случаях (большой размер материальной помощи, сложные причины возникновения трудного материального положения и т.п.) Комиссия имеет право направить вопрос на рассмотрение Ученого совета университета.

3) Решение об оказании материальной помощи по причине смерти работника Университета, члена семьи работника Университета принимает председатель Комиссии по социальным вопросам без заседания Комиссии или ректор университета в день подачи заявления с последующим уведомлением Комиссии и внесением сведений в протокол очередного заседания Комиссии.

4) Решения Комиссии носят рекомендательный характер и направляются на рассмотрение ректора. Ректор на основании предложений Комиссии и наличия финансовых средств издает приказ об оказании материальной помощи работнику (заявителю). Ректор может принимать единоличное решение об оказании материальной помощи.

5) Материальная помощь выплачивается заявителям в дни выдачи заработной платы на основании приказа ректора.

6) Приказы об оказании материальной помощи должны поступать в бухгалтерию Университета не позднее пяти рабочих дней до срока выдачи заработной платы, установленного Коллективным договором.

7) Заявитель на материальную помощь имеет право получить выписку из решения Комиссии.

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, 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, санаторно-курортного лечения Работников, культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы на имеющейся базе 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 Работниками обязательных медицинских осмотров.

6.6. Организация общественного питания

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

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.

6.8. Иные меры социальной поддержки

6.8.1. Работникам Университета могут быть произведены выплаты 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».

6.8.2. В случае полного прекращения трудовых отношений по основному месту работы в Университете и увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по представлению руководителя структурного подразделения или Профкома и при наличии средств экономии от приносящей доход деятельности производятся выплаты при непрерывном стаже работы в Университете:

- от 15 до 20 лет – один должностной оклад;

- от 20 до 30 лет – два должностных оклада;

- свыше 30 лет – три должностных оклада.

С целью реализации настоящего пункта стаж работы в Университете считается непрерывным в периоды отпуска по уходу за ребенком, обучения в аспирантуре и докторантуре, в связи с призывом на военную службу.

6.8.3. По представлению наградной комиссии Университета приказом ректора назначаются выплаты работникам, имеющим почетное звание «Ветеран труда Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова». Размер выплаты утверждается ректором в размере, определенном на основании предложений комиссии по социальным вопросам в пределах средств на расходы на социальную поддержку Работников, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности Университета.

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 (тэлектронную 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.

8.2. Члены комиссии обязаны участвовать на всех заседаниях Комиссии. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах.

Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы на период работы в Комиссии с сохранением за ними должности и среднего заработка. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в год. 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 2016-2019 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. До утверждения положения «О Комиссии по социальным вопросам» созданная Комиссия по социальным вопросам руководствуется Положением о комиссии по социальным вопросам и страхованию, утвержденным ректором 09.01.2014г.

9.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся 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 и подлежат уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Республики Хакасия.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. В случае противоречий между настоящим Коллективным договором и нормами действующего трудового законодательства применяются нормы права.

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

- направить его для уведомительной регистрации в Министерство труда и социального развития Республики Хакасия и Министерство образования и науки Российской Федерации;

- разместить его на официальном сайте Университета <http://www.khsu.ru>.