

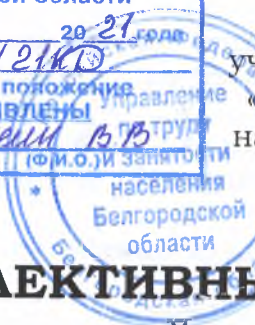
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Решение о заключении принято конференцией работников и обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

«25» декабря 2020 года

Уведомительная регистрация проведена управлением по труду и занятости населения Белгородской области
«12» января 2021 года
Регистрационный номер 116/21КО
Условия, ухудшающие положение работников НЕ выявлены
Машин (подпись) *Машин В.В.* (Ф.И.О.)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» на 2021-2023 годы

от работодателя:
Ректор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

от работников:
Председатель Первичной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ «Профорганизация Белгородского государственного национального исследовательского университета»

М.П. _____ О.Н. Полухин

М.П. _____ В.К. Тимофеев



ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	3-4
2.	Трудовой договор	4-7
3.	Оплата труда	8-10
4.	Рабочее время и время отдыха	10-16
5.	Гарантии содействия занятости	17
6.	Дополнительное профессиональное образование работников	17-18
7.	Социальные гарантии, льготы, компенсации	18-20
8.	Охрана труда	20-22
9.	Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	22-23
10.	Обязательства профсоюза	23-24
11.	Ответственность сторон	24
Приложение № 1. Соглашение между Университетом и обучающимися		
	ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»	25-31
Приложение № 2. Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО		
	«Белгородский государственный национальный исследовательский университет»	32-51
Приложение № 3. Правила внутреннего трудового и учебного распорядка		
	ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»	52-65
Приложение № 4. Положение о порядке предоставления ежегодного		
	дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем	66
Приложение № 5. Перечень вредных и (или) опасных производственных		
	факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры	67
Приложение №6. Соглашение по охране труда		
		68-71

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Белгородский государственный национальный исследовательский университет, НИУ «БелГУ», Университет, Работодатель).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель («Белгородский государственный национальный исследовательский университет»), в лице ректора Полухина Олега Николаевича;

1.2.2. Работники университета, в том числе члены Профорганизации Белгородского государственного национального исследовательского университета, именуемые в дальнейшем в совместном упоминании – коллектив, работники, представленные Первичной организацией Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ «Профорганизация Белгородского государственного национального исследовательского университета» (далее – Профсоюз), в лице председателя – Тимофеева Валерия Кузьмича.

1.3. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников и обучающихся с определением дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий и льгот.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на весь коллектив университета, в том числе коллектив филиала. Ветераны университета являются полноправными членами трудового коллектива, приобретают и осуществляют права и обязанности в соответствии с локальными нормативными актами, определяющими статус Ветеранов университета.

1.5. Стороны согласились в том, что:

1.5.1. Профсоюз, в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и проблем, а также по другим вопросам взаимодействия Работодателя работников и обучающихся.

1.5.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работников.

1.5.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.4. В Университете запрещается принудительный труд и дискриминация, то есть выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), ограничение в трудовых правах и свободах или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1.Участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнением;

1.6.2.Проведение взаимных консультаций, предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и локальных нормативных актах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.6.3.Представление в Профсоюз, в случаях, предусмотренных законодательством, проектов локальных нормативных актов затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

1.6.4.Установление или изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Университете, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять по согласованию с Профсоюзом.

1.6.5.Заключить соглашение между Университетом и обучающимися НИУ «БелГУ» (**Приложение № 1**) в целях обеспечения защиты их прав и интересов. Отношения между Университетом и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

1.7.Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.8.Отчет об исполнении Коллективного договора рассматривается и утверждается конференцией работников и обучающихся Университета в конце календарного года, предшествующего вступлению в силу нового Коллективного договора.

1.9.Председатель Профсоюза не реже одного раза в календарном году на заседании Общественного совета докладывает о промежуточных результатах выполнения настоящего Коллективного договора.

1.10. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.11. Стороны согласились, что промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Коллективного договора целесообразно освещать в университетской газете.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 и действует по 31.12.2023. По соглашению Сторон действие настоящего Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.13. В случае реорганизации Университета его права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

1.14. Стороны договорились, что текст Коллективного договора (изменений к нему) должен быть доведен Университетом до сведения коллектива в течение 7 (семи) дней после его (их) подписания.

1.15. Подписанный Коллективный договор (изменения к нему) Работодатель в течение 7 (семи) дней после его (их) подписания направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Трудовой договор

2.1.Трудовые отношения между работниками и Работодателем при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора и регулируются законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.2.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев,

предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и иными нормативными правовыми и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. С работником может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия, а также любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) работник может быть временно переведен на дистанционную работу в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.5. Работник может выполнять трудовую функцию 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).

2.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.7. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.8. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, устанавливаются локальным нормативным актом Университета, с учетом мнения Профсоюза.

2.9. Режим рабочего времени дистанционных работников, выполняющих дистанционную работу временно, определяется Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка НИУ «БелГУ». **(Приложение №4).**

2.10. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.11. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих работнику или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, связанных с их использованием, в порядке, сроки и размерах которых определяются локальным нормативным актом Университета.

2.12. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в соответствии с трудовым законодательством.

2.13. Трудовой договор с дистанционным работником, помимо иных оснований, предусмотренных трудовым законодательством, может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса Работодателя.

2.14. В Университете для различных категорий работников, с учетом мнения Профсоюза, утверждаются типовые формы трудовых договоров.

2.15. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, другой – у работника.

2.16. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и работодателем в письменной форме.

2.17. Трудовой договор с работниками университета заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.18. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законами Российской Федерации.

2.19. Должности педагогических и научных работников замещаются по трудовому договору на определенный срок до пяти лет, заключению которого предшествует конкурсный отбор претендентов. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.20. Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом и локальными нормативными актами Университета.

2.21. Датой окончания срока действия трудовых договоров, заключаемых с работниками из числа профессорско-преподавательского состава по результатам конкурсного отбора или выборов, независимо от даты заключения трудового договора, является последний рабочий день учебного года (последний рабочий день августа месяца). Датой окончания срока действия трудовых договоров, заключаемых с научными работниками, является последний рабочий день календарного года.

2.22. Устанавливаются следующие максимальные сроки действия трудовых договоров, заключаемых на определенный срок:

2.22.1. В результате избрания на должности директора института, декана факультета, руководителя научного подразделения – трудовые договоры заключаются на срок до 5-ти лет;

2.22.2. В результате избрания на должность заведующего кафедрой – трудовые договоры заключаются на срок до 5-ти лет;

2.22.3. В результате избрания по конкурсу на замещение должности профессора, главного научного сотрудника - трудовые договоры заключаются на срок до 5-ти лет;

2.22.4. В результате избрания по конкурсу на замещение должности доцента, ведущего научного сотрудника - трудовые договоры заключаются на срок до 3-х лет;

2.22.5. В результате избрания по конкурсу на замещение должностей старшего преподавателя, старшего научного сотрудника, научного сотрудника - трудовые договоры заключаются на срок до 2-х лет;

2.22.6. В результате избрания по конкурсу на замещение должностей ассистента, младшего научного сотрудника - трудовые договоры заключаются на срок до 1-го года;

2.22.7. С лицами, впервые прибывшими в университет для осуществления трудовой деятельности в должностях научных или педагогических работников - трудовые договоры заключаются на срок до 1-го года.

2.23. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.24. В соответствии с ТК РФ в условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.25. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.26. Трудовой договор с педагогическим работником может быть расторгнут работодателем в случае совершения педагогическим работником, аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы.

2.27. К аморальному проступку, являющемуся основанием для расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, относится любое виновное действие (бездействие) работника, выполняющего воспитательные функции, которое не только нарушает нормы морали, нравственности, но и дискредитирует, умаляет статус самого работника в плане его трудовой функции, ее воспитательной составляющей, наносит моральный вред лицу (лицам), интересам воспитательной работы, дискредитирует воспитательный процесс.

2.28. К аморальным проступкам относятся:

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- совершение развратных или иных действий, оказывающих негативное влияние на воспитываемых;
- распитие спиртных напитков в присутствии или вместе с обучающимися;
- грубое оскорбление с использованием нецензурных или иных выражений, унижающих личное достоинство обучающихся;
- вымогательство либо получение каких-либо имущественных ценностей или неимущественных выгод за выполнение работником своих профессиональных обязанностей;
- нарушение норм профессиональной этики, утвержденных Кодексом чести преподавателей и сотрудников НИУ «БелГУ».

2.29. При заключении трудового договора Работодатель обеспечивает ознакомление работника с Уставом, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.30. Ознакомление работника с локальными нормативными актами, а также с уведомлениями, извещениями и другими документами возможно не только под подпись, но и путем обмена электронными документами, в порядке и случаях, предусмотренных локальными нормативными актами НИУ «БелГУ».

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. При установлении и изменении размера оплаты труда работников Работодатель не допускает различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, а также дискриминации по любому признаку.

3.3. В целях совершенствования системы оплаты труда, оформление трудовых отношений с работниками осуществляется на основе «эффективного контракта».

3.4. Эффективный контракт - 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 выполнения должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки.

3.5. Критерии показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников устанавливаются локальными нормативными актами НИУ «БелГУ», принимаемыми в соответствии с настоящим Коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

3.6. Минимальный размер заработной платы устанавливается федеральным законом. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (личного трудового вклада) и качества затраченного труда, и максимальным размером не ограничивается.

3.8. Схема формирования заработной платы работника Университета следующая:

3.8.1. Оклад (должностной оклад);

3.8.2. Стимулирующие и компенсационные выплаты, применяемые в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

3.9. Заработная плата работников может формироваться на основе почасовой оплаты труда. Стороны считают необходимым при наличии средств ежегодно пересматривать размер ставки почасовой оплаты труда с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

3.10. Фонд оплаты труда Университета (далее – ФОТ) формируется на основе штатного расписания по видам персонала.

3.11. Оплата труда непедагогических работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

3.12. Выплата заработной платы в университете осуществляется не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 25 числа каждого календарного месяца – часть заработной платы за первую половину текущего календарного–месяца и 10 числа каждого календарного месяца – часть заработной платы за вторую половину прошедшего календарного месяца (окончательный расчет). Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск по желанию работника переносится до получения им отпускных выплат.

3.13. Выплаты, входящие в действующую в Университете систему оплаты труда, Работодатель перечисляет на банковский счет работника. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии к юбилею, возмещение расходов и пр.). Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты, а также в иных объективно подтвержденных случаях, имеет право по согласованию с Работодателем получить заработную плату (иные, полагающиеся

работнику выплаты) наличными денежными средствами в кассе Университета. Для этого работник подает Работодателю письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, за который зарплату (иные платежи) необходимо выдать наличными денежными средствами.

3.14. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

3.16. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, устанавливаемых Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.17. Системы оплаты труда, доплат, надбавок, премирования и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, порядок и условия выплаты закреплены в Положении об оплате труда (**Приложение № 2**).

3.18. Надбавки к окладам работникам, награжденным ведомственными наградами, устанавливаются за счет средств университета, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда.

3.19. Доплаты за выполнение особо сложных, дополнительных работ и обязанностей устанавливаются на срок осуществления работ (обязанностей).

3.20. Оплата труда за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми, опасными и вредными, особо тяжелыми, особо опасными и особо вредными условиями труда) устанавливается в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.21. Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также предельные размеры доплат, утверждаются локальным нормативным актом по итогам проведения специальной оценки условий труда.

3.22. Размер доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда зависит от времени, фактически проводимого на конкретном рабочем месте в условиях труда отклоняющихся от нормальных, определяемого по результатам специальной оценки условий труда.

3.23. В случаях, когда в соответствии с установленной в Университете системой оплаты труда работников предусмотрено увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в НИУ «БелГУ», или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетных званий, награждении государственными и ведомственными наградами, указанными в **Приложении № 2** - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения о выдаче диплома доктора наук.

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

3.24. Преподавателям по программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.25. Стороны согласились, что экономия средств (как бюджетных, так и от приносящей доход деятельности) по смете расходов может направляться:

3.25.1. На премирование, выплату надбавок (доплат) и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды коллектива;

3.25.2. На укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие нужды.

3.26. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения по вине работодателя или органов власти настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, заработная плата сохраняется в полном размере.

3.27. Университет обязуется:

3.27.1. Вносить изменения и в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза;

3.27.2. Создавать условия для оплаты труда на основе "эффективного контракта" с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работника университета, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством и не превышает 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени работника из числа профессорско-преподавательского состава за ставку заработной платы составляет 6 часов в день при шестидневной рабочей неделе, учебная нагрузка устанавливается в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

4.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета в зависимости от занимаемой работником должности.

4.4. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учётом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.5. Режим работы лиц из числа профессорско-преподавательского состава регулируется расписанием учебных занятий.

4.6. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, - регулируется правилами внутреннего трудового и учебного распорядка, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

4.7. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом Университета устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.8. Учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должность профессорско-преподавательского состава определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.9. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - Работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в порядке, предусмотренном ч.3 ст.333 ТК РФ (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы),

относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Университета с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.10. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время определяются локальными нормативными актами Университета, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.11. Преподаватели, реализующие программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.13. Объем учебной нагрузки преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее - преподаватели), устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Университете.

Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено руководителю структурного подразделения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.14. Преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы для указанных преподавателей составляет 720 часов в год.

4.15. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же структурном подразделении руководителем структурного подразделения, основным видом деятельности которого является реализация программ среднего профессионального образования, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим структурным подразделением.

4.16. Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях. В случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством, привлечение работников производится с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) ректора Университета, в иных случаях привлечение производится также с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.18. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, а также режим гибкого рабочего времени.

4.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормальной работы университета и благоприятных условий для отдыха работников.

4.20. График отпусков на каждый календарный год утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.21. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

4.21.1. Работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день.

4.21.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

4.21.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

4.21.4. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у Работодателя).

4.21.5. Работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от стажа работы у Работодателя).

4.21.6. Супругам военнослужащих по их желанию продолжительностью равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска предоставляется без сохранения заработной платы).

4.21.7. Гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения.

4.21.8. Участникам Великой Отечественной войны.

4.21.9. Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы.

4.21.10. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России».

4.22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

4.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.24. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.25. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.26. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.27. Оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

4.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок:

4.28.1. При временной нетрудоспособности работника.

4.28.2. При исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

4.28.3. В других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

4.29. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала (не позднее чем за три дня).

4.30. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.31. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его

продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.32. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.33. Работодатель за счет имеющихся в распоряжении средств, в том числе от приносящей доход деятельности, предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.34. Условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определены в Положении о порядке предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в НИУ «БелГУ» (**Приложение № 4**). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им дополнительного отпуска устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза.

4.35. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Перечень рабочих мест (профессий, должностей) с вредными и (или) опасными, условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность утверждаются локальным нормативным актом по итогам проведения специальной оценки условий труда.

4.36. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления непрерывного отпуска работникам, работающим в приемных комиссиях, в летних лагерях, во время летней практики.

4.37. Работники университета при предоставлении документов имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям:

4.37.1. При вступлении в брак (собственная свадьба или свадьба детей) – 3 рабочих дня.

4.37.2. На похороны супруга (супруги), родителей или детей – 3 рабочих дня.

4.37.3. При наличии детей младшего школьного возраста (1-4 класс) – 1 день (1 сентября).

4.38. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.39. Длительный отпуск в НИУ «БелГУ» предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Основанием для предоставления длительного отпуска является заявление работника, поданное на имя ректора Университета. На основании поданного работником заявления ректор принимает решение о предоставлении (не предоставлении) длительного отпуска. Ректор вправе отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной педагогической работы составляет менее 10 лет. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом ректора.

4.40. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается кадровой службой Университета в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4.41. Длительный отпуск предоставляется на срок, не превышающий одного года, только после выполнения педагогическим работником установленного объема учебной нагрузки в текущем учебном году.

4.42. Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в университете одновременно по основному месту работы и на условиях внутреннего совместительства, по внутреннему совместительству длительный отпуск соответствующей или меньшей продолжительности предоставляется по желанию работника на основании его заявления.

4.43. Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы и работающим по внутреннему совместительству в иных должностях (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего персонала), в случае предоставления длительного отпуска по основному месту работы по внутреннему совместительству может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы соответствующей или меньшей продолжительности (по заявлению работника).

4.44. Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по внутреннему совместительству и работающим в иных должностях (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего персонала) по основному месту работы, в случае предоставления длительного отпуска по внутреннему совместительству может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы соответствующей или меньшей продолжительности по основному месту работы (по заявлению работника).

4.45. Длительный отпуск не может быть использован по частям, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.50.

4.46. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.47. Педагогический работник вправе отказаться от использования длительного отпуска, отозвав свое заявление до даты его наступления. Предоставление отпуска в этом случае не производится за исключением случаев, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.48. Педагогический работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к исполнению обязанностей, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц до даты выхода из отпуска.

4.49. Педагогический работник не может быть отозван из длительного отпуска без его согласия.

4.50. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы. В исключительных случаях по ходатайству ученого совета института/факультета и на основании решения ученого совета Университета может быть предусмотрено частичное сохранение заработной платы за счёт средств от приносящей доход деятельности НИУ «БелГУ».

4.51. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Университета. В целях надлежащего функционирования образовательного процесса в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске с иным работником может быть заключен срочный трудовой договор (на время исполнения обязанностей отсутствующего педагогического работника).

4.52. В случае наступления временной нетрудоспособности работника во время нахождения его в длительном отпуске, по его заявлению работника отпуск продлевается на количество дней согласно представленному листку

нетрудоспособности или, по согласованию с работодателем, переносится на другой срок.

4.53. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска осуществлял уход за больным членом семьи.

5. Гарантии содействия занятости

5.1. Работодатель совместно с Профсоюзом ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения Университета для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

5.2. Университет обязуется:

5.2.1. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в соответствующую службу занятости и Профсоюз проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

5.2.3. По договоренности сторон предоставлять в этот период оплачиваемое время (четыре часа в неделю) для самостоятельного поиска работы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Применительно к Университету высвобождение является массовым, если сокращается:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

При сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

5.3.1.1. Одиноким матери, имеющие детей в возрасте от 14 до 16 лет;

5.3.1.2. Отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет.

5.3.2. При наличии возможности и поступлении соответствующих целевых бюджетных средств по решению Работодателя организуется и проводится упреждающая переподготовка кадров, перемещение высвобождающихся работников внутри университета на освободившиеся рабочие места.

5.3.3. Применяется с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

6. Дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Университет определяет необходимость дополнительного профессионального образования работников для нужд Университета.

6.2. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника осуществляет планирование дополнительного профессионального образования работников. При этом работнику предоставляются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии и компенсации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При наличии возможности и соответствующих средств осуществлять дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.3.2. При наличии возможности и соответствующих средств осуществлять дополнительное профессиональное образование иных категорий работников.

6.3.3. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1.1. Предоставляет преподавателям и иным категориям работников доступ к интрасети НИУ «БелГУ» и сети Интернет в служебных, научных, учебных целях. Для обеспечения учебных занятий и самостоятельной работы обучающимся на территории учебных корпусов предоставляется возможность доступа к сети Интернет на безвозмездной основе. Порядок доступа к интрасети Университета и Интернету регламентируется локальными нормативными актами.

7.1.2. Для организации рабочих мест работников Университета предоставляется компьютерная техника с установленным программным обеспечением там, где это обусловлено производственной необходимостью. Порядок предоставления компьютерной техники, обслуживание и ремонт регламентируется локальными нормативными актами Университета.

7.1.3. С целью повышения эффективности и качества проведения учебных занятий и обеспечения проводимых в Университете мероприятий преподавателям предоставляется возможность использования мультимедийных технических средств обучения.

7.1.4. Оказывает из средств, полученных от приносящей доход деятельности материальную помощь работникам в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

7.2. Конференция работников и обучающихся ежегодно принимает социальный пакет Университета, с учетом имеющихся финансовых возможностей.

7.3. Профсоюз оказывает работникам материальную помощь из профсоюзных средств в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

7.4. Стороны договорились, что материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности Университета и из средств профсоюзной организации оказывается работникам в нижеперечисленных случаях:

7.4.1. При рождении ребенка;

7.4.2. На приобретение лекарств;

7.4.3. На платное стационарное лечение;

7.4.4. В связи с трудным материальным положением;

7.4.5. Одиноким матерям, инвалидам I, II групп;

7.4.6. В связи с тяжелым заболеванием (онкология);

7.4.7. В связи со смертью работника или ветерана университета (материальная помощь оказывается близким родственникам – мужу, жене, детям, родителям умершего);

7.4.8. В связи со смертью близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители);

7.4.9. В связи с утратой имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

7.4.10. В иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и локальными нормативными актами Университета.

7.5. Объем денежных средств, выделяемых на оказание материальной помощи, а также размеры материальной помощи, оказываемой из средств от приносящей доход деятельности Университета, определяются социальным пакетом Университета.

7.6. На основании предложения Профсоюза, письменно направленного в адрес Университета, в социальном пакете Университета могут быть отражены объем денежных средств и размеры материальной помощи, оказываемой из средств Профсоюза.

7.7. Дополнительные основания для оказания материальной помощи могут быть установлены локальными нормативными актами Университета, принятыми с учетом мнения Профсоюза.

7.8. Материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности Университета оказывается на основании приказа ректора по личному заявлению работника либо по заявлению мужа, жены, детей, родителей работника в случае оказания материальной помощи по основанию, предусмотренному в пункте 7.4.7. настоящего Коллективного договора.

7.9. Материальная помощь из профсоюзных средств оказывается на основании личного заявления работника, в пределах денежных средств, выделенных Профсоюзом на оказание материальной помощи, в установленных Профсоюзом размерах.

7.10. Материальная помощь оказывается при наличии документов, подтверждающих основание для назначения материальной помощи.

7.11. Социальным пакетом Университета могут быть установлены дополнительные социальные гарантии и льготы для работников и обучающихся НИУ «БелГУ», а также объем их финансового обеспечения как за счет средств от приносящей доход деятельности НИУ «БелГУ», так и за счет средств Профсоюза.

7.12. Университет совместно с Профсоюзом организуют работу поликлинического медицинского структурного подразделения университета, обеспечивают его работу в соответствии с требованиями нормативных актов.

7.13. Университет предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае получения ими профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья (травм, увечий), связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.14. Работники и обучающиеся Университета имеют право бесплатно пользоваться основными видами библиотечно-информационных услуг в Научной библиотеке имени Н.Н. Страхова (далее – библиотека), к которым относятся:

- предоставление полной информации о составе фонда библиотеки через систему каталогов и другие формы библиотечного информирования;
- консультирование по использованию справочно-библиографического аппарата библиотеки;
- предоставление свободного доступа к книжному фонду в читальных залах библиотеки;
- выдача во временное пользование в читальных залах и на абонементных печатных изданий и других документов из библиотечного фонда в установленном порядке;
- продление срока пользования документами в установленном порядке;
- предоставление доступа к электронным информационным ресурсам библиотеки, в том числе к электронному каталогу, с домашних компьютеров по адресу: <http://library.bsu.edu.ru/>;
- предоставление доступа к фондам кафедральных библиотек;
- оказание консультативной помощи по методике составления библиографических списков и их оформлению;
- информационное обслуживание абонентов в системе избирательного распространения информации;
- электронный заказ документов и просмотр личного электронного читательского формуляра через сайт библиотеки;

– заказ изданий по межбиблиотечному абонементу с оплатой почтовых расходов за счет абонента или подразделения, в котором он работает.

7.15. Работники пользуются приоритетным правом в обеспечении документами из фонда библиотеки в установленном порядке.

7.16. Библиотека обслуживает работников и обучающихся Университета ежедневно, кроме воскресенья, государственных праздников и санитарных дней (последняя среда каждого месяца). Удаленный доступ возможен 24 часа в сутки.

7.17. Работники и обучающиеся Университета обязаны соблюдать правила пользования Научной библиотекой им. Н.Н. Страхова. В противном случае наступает материальная или иная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

7.18. Дополнительные виды библиотечных и информационно-библиографических услуг работникам и обучающимся Университета предоставляются на платной основе согласно Прейскуранту услуг Научной библиотеки им. Н.Н. Страхова, утвержденному приказом ректора.

8. Охрана труда

8.1. НИУ «БелГУ» обеспечивает:

8.1.1. Безопасные и здоровьесберегающие условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

8.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.1.3. Разработку и принятие плана мероприятий по охране труда в Университете на календарный год.

8.1.4. Выделение средств на охрану труда, выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, из всех возможных источников финансирования в размере до 2 % от фонда оплаты труда.

8.2. НИУ «БелГУ» обязуется создавать условия, необходимые для прохождения обязательных бесплатных для работников предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований (осмотров) в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами Российской Федерации. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, является неотъемлемой частью коллективного договора (**Приложение № 5**).

8.3. НИУ «БелГУ» проводит специальную оценку условий труда на предмет их соответствия установленным нормам. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются члены Профсоюза и работники отдела охраны труда.

8.4. НИУ «БелГУ» осуществляет текущий ремонт помещений Университета, инженерного оборудования; организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов и общежитий университета, обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

8.5. НИУ «БелГУ» информирует каждого работника (по его требованию) о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

8.6. НИУ «БелГУ» обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, установленными законодательством Российской Федерации. Перечень должностей, при замещении которых работники обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами, а также порядок и нормы обеспечения устанавливаются локальным нормативным актом НИУ «БелГУ», принятым с учетом мнения Профсоюза.

8.7. За работу во вредных условиях труда работникам бесплатно по установленным нормам выдаётся молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Список рабочих мест (должностей, профессий, работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предусмотрена выдача молока или денежная компенсация утверждается локальным нормативным актом по итогам проведения СОУТ.

8.8. НИУ «БелГУ» обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт университета.

8.9. НИУ «БелГУ» обеспечивает проведение инструктажа работников по охране труда, производственному контролю, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

8.10. НИУ «БелГУ» осуществляет за счет средств Университета обучение руководителей структурных подразделений, уполномоченных по охране труда, обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.11. Представители Профсоюза совместно с представителями НИУ «БелГУ»:

8.11.1. Осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением НИУ «БелГУ» своих обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.11.2. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в Университете.

8.11.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

8.11.4. Организуют и обеспечивают проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.12. В случае ухудшения условий труда и обучения, влекущих за собой грубые нарушения требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, в результате чего создается реальная угроза здоровью коллектива, работники и обучающиеся вправе отказаться от выполнения работы и обучения до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

8.13. Об отказе от выполнения работы и обучения работники (обучающиеся) обязаны в течение одних суток с момента отказа письменно уведомить Профсоюз и НИУ «БелГУ» о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника или обучающегося возникновения ответственности.

8.14. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.15. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.16. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывают Соглашение по охране труда, включающее перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охране труда, и снижению уровней профессиональных рисков. Соглашение по охране труда, содержащее, в том числе, и финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников, разрабатывается ежегодно и утверждается на конференции работников и обучающихся НИУ «БелГУ». Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью Коллективного договора (**Приложение №6**).

8.17. Работодатель совместно с Профсоюзом проводит своевременное расследование по каждому несчастному случаю на рабочем месте, профессиональному заболеванию в соответствии с законодательством Российской Федерации и ведёт их учёт.

8.18. Профсоюз доводит до сведения коллектива информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда, в том числе при подготовке образовательной организации к новому учебному году; оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.19. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.8.21. настоящего Коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.21. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.22. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

8.23. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение трех рабочих дней после прохождения диспансеризации.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его органов определяются ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях» и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и иных соглашений, Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Устава Университета, настоящего Коллективного договора.

9.2. Работодатель и его полномочные представители:

9.2.1. Обязаны соблюдать права Профсоюза, способствовать его деятельности.

9.2.2. Предоставляют Профсоюзу бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профсоюза и проведения собраний членов Профсоюза; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставляют компьютерное оборудование с доступом к электронной почте и сети Интернет.

9.2.3. Не препятствуют представителям органов управления Профсоюза в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных действующим законодательством Российской Федерации прав.

9.2.4.Предоставляют Профсоюзу (по его запросу) информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, жилищно-бытового обслуживания, работы общественного питания, условий проживания в общежитии в части, исключающей предоставление персональных данных.

9.2.5.Обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников на расчетный счет Профсоюза профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы, если в письменном заявлении работника не указано иное. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

9.2.6.Содействуют Профсоюзу в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и обучающихся.

9.3.Стороны признают гарантии для входящих в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1.Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома.

9.3.2.Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Университете совместных комиссиях по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

9.3.3.Члены выборных профсоюзных органов на время участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением заработной платы в полном объеме.

9.4.Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) на выборные должности в органы Профсоюза работников, освобожденных вследствие этого от работы в Университете:

9.4.1.Работникам, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в университете.

9.4.2.За работниками сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в Университете.

9.5.Работа в должности председателя Профсоюза и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей научных и педагогических работников.

9.6.Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Университета, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

9.7.Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.8.Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющего осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

10. Обязательства профсоюза

10.1. Профсоюз обязуется:

10.1.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, иных соглашений между Работодателем и Профсоюзом, снижению социальной напряженности в коллективе, используя, в том числе средства Профсоюза.

10.1.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.1.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Университета.

10.1.4. Содействовать улучшению условий труда (обучения), быта и оздоровления коллектива и обучающихся, расширению системы оздоровительных мероприятий в Университете.

10.1.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по летнему оздоровлению детей работников университета.

10.1.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.1.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

10.1.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения коллектива.

10.1.10. Анализировать социально-экономическое положение коллектива, взаимодействовать с Работодателем по вопросам разработки предложений, проектов локальных нормативных актов, направленных на усиление социальной защищенности коллектива.

11. Ответственность сторон

11.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Профсоюз принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте настоящего Коллективного договора прав, как всего коллектива университета, так и каждого работника.

11.3. Работодатель, Профсоюз и все работники университета обязаны соблюдать настоящий Коллективный договор.

11.4. Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение положений настоящего Коллективного договора (в части, относящейся к Работодателю).

11.5. Профсоюз обязуется способствовать реализации мер, принимаемых НИУ «БелГУ», по выполнению положений Коллективного договора, через профсоюзные организации подразделений обеспечивать текущий контроль выполнения условий Коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех работников Университета.

11.6. В случае вынесения решения о невыполнении Коллективного договора по итогам рассмотрения на Общественном совете или на Конференции работников и обучающихся НИУ «БелГУ», Профсоюзом могут быть приняты любые законные действия, включая обращение в суд и проведение забастовки.

11.7. При условии соблюдения условий настоящего Коллективного договора Профсоюз не имеет права на объявление забастовки.

11.8. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим Коллективным договором всех работников Университета, в том числе путем размещения электронной версии на официальном сайте НИУ «БелГУ».