

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)

От работодателя:

Ректор КГУ
А.Р. Наумов



От работников университета:

Председатель ППО преподавателей и
сотрудников КГУ общероссийского
профсоюза образования
А.В. Соколова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утвержден на конференции трудового коллектива
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Костромской государственный университет»
25 мая 2022 года на период с 1 ноября 2022 года по 31 октября 2025 года

Кострома
2022

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление экономики
Администрация города Костромы
Дата регистрации <u>04.08.2022</u>
Регистрационный № <u>5283</u>
Должностное лицо (регистратор) <u>А.В. Соколова</u>
подпись ФИО

Содержание Коллективного договора
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Костромской государственной университет»

1. Общая часть	3
2. Предмет договора	4
3. Порядок приема и увольнения, обеспечение занятости работников Университета.....	4
4. Рабочее время и время отдыха	5
5. Обеспечение условий и охраны труда.....	7
6. Оплата труда	10
7. Социальная защита, гарантии и льготы	11
8. Жилищно-бытовые условия	12
9. Особенности регулирования труда дистанционных Работников	12
10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.....	14
11. Порядок ведения переговоров о заключении и изменении.....	15
Коллективного договора	15
12. Заключительные положения.....	18

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конвенцией Международной организации труда, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования, на 2021 – 2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами в сфере труда, Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственной академии педагогических и педагогических работников».

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники Университета, именуемые далее «Работники», «работники Университета», в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВО «Костромской государственной академии педагогических и педагогических работников» профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация преподавателей и сотрудников), и федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Костромской государственной академии педагогических и педагогических работников», именуемое далее «Работодатель», «КГУ», «Университет», в лице ректора Университета, совместно именуемые «Стороны».

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный Коллективный договор распространяется на всех Работников, членов семей Работников – в части специально оговоренных льгот. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.6. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников является представителем Работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников обязуется содействовать эффективной работе Университета присущими профсоюзам методами и средствами. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка для Работников.

1.7. Коллективный договор утверждается конференцией трудового коллектива КГУ. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих делегатов.

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 ноября 2022 г. и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие

Коллективного договора на срок не более трех лет. Подписанный Сторонами Коллективный договор в 7-дневный срок направляется в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения Работников.

1.9. В Коллективный договор могут быть внесены изменения в порядке, установленном частями 11, 12 настоящего Коллективного договора, если они не ухудшают положения Коллективного договора. В иных случаях изменения принимаются конференцией трудового коллектива.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования КГУ, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств в одностороннем порядке.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон, преимущественно дополнительные по отношению к действующему законодательству Российской Федерации (РФ), положения об условиях труда и его оплаты, занятости, переобучения, об условиях высвобождения Работников, об улучшении условий охраны труда, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам Университета.

3. Порядок приема и увольнения, обеспечение занятости работников Университета

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в КГУ оформляются заключением письменного трудового договора между Работником и Работодателем, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключению трудовых договоров с различными категориями Работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Университета, например, конкурсный отбор, выборы, утверждение в должности и т. д.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанностях Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, виды и сроки повышения квалификации, критерии (показатели) эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменном виде за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ. Об изменении определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также по инициативе Работодателя Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.4. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с Уставом КГУ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Работники в своей профессиональной деятельности руководствуются Уставом КГУ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, решениями ученого совета КГУ, приказами и распоряжениями ректора КГУ, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, должностными инструкциями, индивидуальными планами работы.

3.5. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующим Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

3.6. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом профсоюзной организации преподавателей и сотрудников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.8. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также между коллективами структурных подразделений Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников:

- формирует критерии оценки качественного и эффективного труда всех категорий Работников;
- при необходимости проводит аттестацию Работников;
- организует выдвижение кандидатур для представления к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В отношении рабочего времени Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.2. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается 36-часовая рабочая неделя (согласно приказу Минобрнауки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» от 11.05.2016 г. № 536). При этом режим рабочего времени определяется в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.1.3. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников.

4.1.4. В порядке, установленном законодательством РФ, Работнику может устанавливаться режим гибкого рабочего времени при обеспечении нормального функционирования Университета.

4.1.5. При составлении расписаний занятий, проводимых в форме контактной работы, Университет исходит из обязанности исключения нерациональных затрат времени обучающихся, мнение преподавателей учитывается по возможности.

4.1.6. В период летних каникул на основании приказа ректора для работников Университета по согласованию с профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников может устанавливаться измененный режим работы, назначаться ответственные за организацию учета рабочего времени.

4.2. В отношении времени отдыха Стороны настоящего Коллективного договора договорились о следующем:

4.2.1. По соглашению между Работником и Работодателем допускается разделение ежегодного очередного оплачиваемого отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.2.2. Отзыв Работника из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.2.3. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

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

4.2.5. Работникам, имеющим ежегодный оплачиваемый отпуск не более 30 календарных дней, по основному месту работы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в КГУ: свыше 10 лет – 2 дня, свыше 15 лет – 4 дня, свыше 20 лет – 5 дней.

Дополнительный отпуск должен быть использован Работником в течение календарного года, за который он предоставляется, и не может быть заменен денежной компенсацией.

4.2.6. Дополнительные отпуска за работу с вредными либо опасными условиями труда предоставляются Работникам согласно утвержденному в КГУ перечню профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

4.2.7. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного оплачиваемого отпуска, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ о труде, в связи:

а) с вступлением в брак самого Работника или его детей – 3 дня;

б) со смертью близких родственников (супруг(а), родители, дети, родные братья и сестры) – 3 дня;

в) с рождением ребенка – 3 дня;

г) с поступлением ребенка Работника в первый класс общеобразовательного учреждения – 1 день (первый день начала учебного года).

4.2.8. В интересах Работников в соответствии с действующим законодательством РФ Работодатель переносит день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями.

4.2.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику Университета по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между Работником и Работодателем. Время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, исключается при исчислении стажа работы, дающего

право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.2.10. Педагогическим Работникам из числа профессорско-преподавательского состава через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

В случае если Работник использует длительный отпуск для научной (научно-методической) работы, то ему может выплачиваться окладная часть заработной платы. Вопрос о сохранении заработной платы Работника на период его длительного отпуска или его части решает Работодатель, исходя из финансового положения, на основании решения ученого совета КГУ. Лица, получившие длительный отпуск, по его окончании предоставляют ученому совету КГУ отчет о проделанной работе.

4.2.11. Работники, которые в период, установленный приказом ректора, сделают прививку против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию (далее – прохождение вакцинации), имеют право на освобождение от работы на один день в день вакцинации и на предоставление до двух дней отдыха (включительно) непрерывно после дня прохождения вакцинации, если день вакцинации и последующие дни после даты прохождения вакцинации являются рабочими днями, за каждый из этапов вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, рассчитываемого по правилам освобождения от работы для прохождения диспансеризации.

Порядок предоставления дополнительных гарантий для прохождения вакцинации устанавливается приказом ректора.

5. Обеспечение условий и охраны труда

5.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Работодатель при содействии профсоюзной организации преподавателей и сотрудников обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда Работников: создает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, а также обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.2. Стороны обязуются:

5.2.1. Ежегодно разрабатывать Соглашение по охране труда, включающее перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда.

5.2.2. Обеспечить условия для эффективной деятельности комиссии по охране труда КГУ, созданной на паритетных началах из представителей Работодателя и представителей Работников в количестве не менее 5 человек и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, права которых определены ст. 370 ТК РФ.

5.2.3. Регулярно (но не реже двух раз в год) рассматривать на заседаниях комиссии по охране труда результаты выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Обеспечить контроль соблюдения в Университете законодательных и иных нормативных актов об охране труда, состояния условий и охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принятых мерах по устранению выявленных в процессе проверок нарушений.

5.2.5. Содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности.

В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности, отклонение температурного режима от нормального, повышенный шум, нарушение норм размещения оборудования, посадочных мест и проходов к рабочим местам и т. д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченный по охране труда составляет акт, представляет его в комиссию по охране труда и уведомляет Работодателя о содержании акта.

5.2.6. Обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановки работы вследствие несоблюдения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

5.3. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников обязуется:

5.3.1. Организовать и осуществлять общественный контроль соблюдения в КГУ законодательства об охране труда, обеспечения безопасных условий труда, содействовать выполнению мероприятий по охране труда через ответственных лиц по охране труда (технических инспекторов труда профсоюзной организации преподавателей и сотрудников), членов комиссии по охране труда от профсоюзной организации преподавателей и сотрудников.

5.3.2. Определить количество и провести выборы ответственных лиц по охране труда (технических инспекторов труда профсоюзной организации преподавателей и сотрудников).

5.3.3. Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также в случаях невыполнения Коллективного и трудового договоров.

5.4 Работодатель обязуется:

5.4.1. В соответствии с действующими законодательством РФ и Отраслевым соглашением выделять средства на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Соглашении об охране труда.

5.4.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ и Порядком проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 24 января 2014 г. № 33-н, с целью обоснования льгот и компенсаций, предоставляемых по решению экспертной комиссии КГУ (в рамках Соглашения по охране труда).

5.4.3. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах в Университете.

5.4.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и аттестацией, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.4.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда, а также по пожарной безопасности и электробезопасности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

5.4.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.7. Обеспечивать за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», психиатрических освидетельствований и специальной гигиенической подготовки Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в установленные сроки и не представившие результаты медицинского осмотра Работодателю без уважительных причин, отстраняются от работы до момента прохождения ими медицинского обследования, психиатрического освидетельствования и представления результатов обследования Работодателю.

5.4.8. Выдавать своевременно и бесплатно для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными в КГУ нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых Работникам, а также смывающие и(или) обезвреживающие средства согласно утвержденному в КГУ перечню работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств. Обеспечение Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты производить в соответствии с приложением к приказу Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

5.4.9. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы:

- компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда в соответствии с утверждённым в КГУ перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата в повышенном размере;

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, согласно утвержденному в КГУ перечню профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

5.4.10. Содержать аудитории, лаборатории, производственные и санитарно-бытовые помещения, рабочие места в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, правилами и нормами.

5.4.11. Ежегодно обеспечивать структурные подразделения Университета медицинскими аптечками для оказания первой доврачебной помощи. Систематически пополнять их необходимыми лекарственными препаратами и средствами первой помощи.

5.4.12. Организовать и своевременно проводить профилактическую вакцинацию работников Университета прививками, обязательными на территории Костромской области в соответствии с действующим законодательством.

5.4.13. Обеспечить тепловой режим в зданиях Университета в соответствии с установленными санитарными нормами и правилами.

Приостановить все виды работ в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях КГУ: угроза совершения террористического акта; стихийное бедствие; авария, связанная с затоплением помещений; пожар; отсутствие освещения в темное время суток; отсутствие водоснабжения здания более одного рабочего дня.

5.5. Работники обязуются:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, и о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими нормативными правовыми актами;

- бережно относиться к имуществу Университета.

5.6. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами), в том числе и вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения этой опасности;

- отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором;

- отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

5.7. Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций.

5.7.1. Работники и Работодатель обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Университете.

5.7.2. Работодатель проводит плановые работы по установке автоматической пожарной сигнализации и систем оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре.

5.7.3. Работодатель обеспечивает первичными средствами пожаротушения, знаками пожарной безопасности в соответствии с установленными нормами все подразделения Университета.

5.7.4. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает Работников подразделений мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара и чрезвычайной ситуации, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, автоматической пожарной сигнализации и систем оповещения и управления эвакуацией людей.

5.7.5. Работодатель организует и проводит тренировки по эвакуации на случай пожара и чрезвычайной ситуации из учебных корпусов и общежитий не менее двух раз в год.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда Работников университета, условиями трудового договора.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и Уставом в

пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды выплат стимулирующего характера, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий Работников.

6.3. Работодатель обязуется:

- согласовывать с профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Положение об оплате труда работников университета и иные положения, касающиеся интересов Работников;

- не допускать оплаты труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если Работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

6.4. Заработная плата состоит из гарантированной и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов его труда.

Гарантированная часть оплаты состоит из: оклада по должности; компенсационных выплат, установленных законодательством РФ; компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами КГУ.

Стимулирующая часть оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера.

6.5. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- за первую половину месяца 17 числа ежемесячно;

- за вторую половину месяца 2 числа месяца, следующего за расчетным.

Не позднее чем за день до выдачи заработной платы Работник имеет право получить расчетные листки с указанием всех составных частей заработной платы, видов и размеров выплат и удержаний.

По личному заявлению Работника заработная плата перечисляется на его личный счет в банке. Обслуживание счетов Работников в банках, с которыми КГУ заключил соглашение в рамках зарплатных проектов, осуществляется за счет Работодателя, в иных банках – за счет Работника.

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

6.7. При увольнении впервые по инициативе Работника в связи с уходом на пенсию по возрасту Работодатель выплачивает Работнику денежное поощрение (пособие) в размерах МРОТ при стаже работы в Университете: от 15 до 20 лет – 1 МРОТ, от 21 до 25 лет – 2 МРОТ, свыше 25 лет – 3 МРОТ.

6.8. В целях стимулирования здорового образа жизни, создания благоприятной эпидемиологической обстановки в КГУ, противодействия распространению инфекционных заболеваний Работникам, которые поддерживают здоровый образ жизни и (или) проходят обязательную вакцинацию, в том числе прошли полный курс вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) могут выплачиваться разовые поощрительные выплаты (премии). Размер выплат устанавливается приказом ректора.

7. Социальная защита, гарантии и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Университете создается комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя, членов профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, а также Работников, не входящих в профсоюзную организацию. Комиссия рассматривает вопросы оздоровления Работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

7.1.2. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ, обеспечить регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах Работников.

7.1.3. Выплачивать Работникам пособия в соответствии с требованиями законодательства РФ. Обеспечивать информирование Работников о правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.1.4. Содействовать проведению культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для Работников и членов их семей с использованием инфраструктуры Университета.

7.1.5. Включать председателя профсоюзной организации преподавателей и сотрудников в комиссию по награждению работников университета.

7.2. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников обязуется:

7.2.1. Обеспечить информирование об имеющихся возможностях оздоровления Работников.

7.2.2. Предоставлять возможность льготного санаторно-курортного лечения и отдыха членам профсоюза, остро нуждающимся в этом лечении.

7.2.3. Активно привлекать Работников и членов их семей к участию в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях Университета, в том числе за счет средств профсоюзной организации.

7.3. Работодатель может в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- Работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве, а также в случае смерти ближайших родственников, необходимости дорогостоящего лечения и в иных трудных жизненных ситуациях;

- семье (ближайшим родственникам) Работника в случае его смерти.

7.4. Работодатель ежегодно информирует Работников об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности для нужд социальной защиты Работников.

8. Жилищно-бытовые условия

Работодатель и профсоюзная организация преподавателей и сотрудников обязуются:

8.1. Осуществлять мероприятия по улучшению жилищных условий Работников в соответствии с Жилищным кодексом РФ.

8.2. Ходатайствовать перед органами управления г. Костромы и Костромской области о выделении социального жилья для сотрудников Университета.

8.3. При наличии свободных мест в студенческих общежитиях предоставлять право проживания в них Работникам и совместно проживающим с ними членам их семей по договорам найма специализированных жилых помещений на период действия трудовых отношений с Работодателем.

9. Особенности регулирования труда дистанционных Работников

9.1. Порядок оформления трудовых отношений с дистанционным Работником, регулирование труда дистанционных Работников, дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным Работником определяются ТК РФ.

9.2. Порядок взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя, в том числе форма взаимодействия, срок направления подтверждения получения электронного документа от другой стороны, подтверждение действий дистанционного

Работника и Работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции, передачей результатов работы и ответов о выполненной работе по запросам Работодателя, за исключением особенностей порядка взаимодействия Работника и Работодателя, установленных ТК РФ, определяются локальным нормативным актом КГУ, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом Университета, принятым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.4. Локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены режим рабочего времени дистанционного Работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения Работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова Работодателем дистанционного Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого Работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

9.5. Порядок предоставления дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

9.6. 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 ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным

нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

10.1. Стороны договорились:

- сотрудничать в вопросах разработки локальных нормативных актов, регулирующих деятельность Университета;

- признавать право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование Сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

10.2. Работодатель признает право профсоюзной организации преподавателей и сотрудников вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установления режимов труда и его оплаты, социального развития коллектива и др.

10.3. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.4. Стороны признали обязательным:

- работу в составе ученого совета КГУ председателя профсоюзной организации сотрудников и преподавателей;

- работу председателей советов профторгов в составе ученых советов институтов.

10.5. Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации преподавателей и сотрудников как представительного органа Работников при принятии решений по вопросам трудовых отношений и социальной сферы, а именно:

- сокращение численности или штата Работников;

- увольнение Работников, являющихся членами профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, или за неоднократное неисполнение Работниками без уважительной причины трудовых обязанностей;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- переносы рабочих и выходных дней;

- утверждение графика отпусков;

- установление порядка привлечения к работе в дни отдыха, праздничные дни;

- установление системы оплаты труда и стимулирования;

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда;

- утверждение Положения о материальной помощи сотрудникам КГУ, а также о мерах социальной поддержки неработающих пенсионеров Университета;

- иные вопросы социальной сферы.

10.6. Профсоюзной организации преподавателей и сотрудников безвозмездно предоставляется оборудованное отдельным телефоном помещение в здании Университета с отоплением, освещением и уборкой. Работодатель безвозмездно предоставляет транспортные средства по заявке председателя профсоюзной организации преподавателей и сотрудников.

10.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников, в работе его пленумов, заседании исполкома и комиссий, а также представителям профсоюзной

организации преподавателей и сотрудников, участвующим в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.8. Удержание и перечисление профсоюзных взносов осуществляется управлением бухгалтерского учета и финансового контроля Университета на безвозмездной основе.

10.9. В соответствии ТК РФ (ст. 375) освобожденный председатель профсоюзной организации преподавателей и сотрудников обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Университета.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации преподавателей и сотрудников признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов, определяющих рейтинги институтов и кафедр.

10.10. Председателю профсоюзной организации преподавателей и сотрудников после освобождения от выборной должности предоставляется прежняя, а при ее отсутствии – другая равноценная работа.

10.11. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников имеет право при поддержке структурного подразделения Университета выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в КГУ порядке.

10.12. Председателю профсоюзной организации преподавателей и сотрудников и председателям советов профоргов предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых ректором и руководителями структурных подразделений Университета, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий и оплаты труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

11. Порядок ведения переговоров о заключении и изменении Коллективного договора

11.1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.

11.1.1. Сторонами коллективных переговоров являются представители Работников в лице профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, с одной стороны, и представители Работодателя в лице ректора КГУ непосредственно или уполномоченные им представители, с другой стороны.

11.1.2. Представители Работников и Работодателя имеют право проявить инициативу в проведении переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора.

11.1.3. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи дней со дня получения уведомления (ст. 36 ТК РФ).

11.2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовка проекта Коллективного договора.

11.2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта Коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Сопредседателями указанной комиссии являются председатель профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, ректор или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом ректора

Университета и должен состоять из лиц, сведущих по соответствующим разделам Коллективного договора.

11.2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон.

11.2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора.

11.2.4. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

11.2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

11.2.6. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

11.2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать 30 календарных дней с момента их начала.

11.2.8. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и т. д.). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

11.2.9. Комиссия в течение 2-месячного срока разрабатывает проект договора и передает проект на рассмотрение профсоюзной организации преподавателей и сотрудников и Работодателя (его представителей).

11.2.10. Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к согласию по не зависящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решать указанные в нем вопросы. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

11.2.11. По завершении переговоров проект Коллективного договора в обязательном порядке передается профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации. Работодатель обязан обеспечить профсоюзной организации преподавателей и сотрудников возможность доведения проекта Коллективного договора до каждого Работника, предоставлять имеющиеся в организации средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

11.2.12. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в 20-дневный срок и передает его сторонам коллективных переговоров – профсоюзной организации преподавателей и сотрудников и Работодателю (его представителям).

11.2.13. Профсоюзная организация преподавателей и сотрудников и Работодатель выносят проект Коллективного договора на рассмотрение конференции трудового коллектива.

11.2.14. Обсуждение проекта Коллективного договора на конференции трудового коллектива и голосование может проводиться по требованию любой из сторон постатейно.

11.2.15. В случае неодобрения конференцией трудового коллектива проекта Коллективного договора (полностью или частично) Работодатель и профсоюзная организация преподавателей и сотрудников возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений с привлечением при необходимости посредников, экспертов.

Срок таких переговоров не может превышать 30 дней.

После этого проект Коллективного договора (отдельные его части) снова выносятся на рассмотрение конференции трудового коллектива, если на предыдущей конференции не было вынесено решение о предоставлении профсоюзной организации преподавателей и сотрудников права подписать дополнительно согласованные положения и Коллективный договор в целом.

11.2.16. Подписание Коллективного договора проводится сторонами в срок не позднее 10 дней с момента его одобрения конференцией трудового коллектива. Право подписи предоставляется первым лицам с обеих сторон.

11.2.17. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней с момента его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем в уполномоченный орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2.18. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ).

11.3. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.3.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

11.3.2. В случае если стороны сочтут необходимым продлить срок действия Коллективного договора в целом или отдельных его частей, решение по этому вопросу выносит конференция трудового коллектива.

11.3.3. Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий Коллективного договора, она должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 30 дней письменно с указанием причин расторжения договора или исключения из него отдельных положений. Со стороны Работников решение о невозможности дальнейшего выполнения условий Коллективного договора или его отдельных положений принимает общее собрание (конференция) Работников.

11.3.4. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

11.3.5. В заключенный Коллективный договор могут быть внесены поправки, изменения и дополнения по взаимному согласию сторон, не ухудшающие положение Работников, а также в соответствии с изменениями законодательства РФ.

11.3.6. Проект изменений и дополнений, выдвинутых одной из сторон Коллективного договора, рассматривается постоянной комиссией и ученым советом Университета в течение 30 дней.

11.3.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его

неотъемлемой частью и вступают в силу с момента его подписания Работодателем и председателем профсоюзной организации преподавателей и сотрудников.

11.4. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, Коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено Коллективным договором, соглашением.

Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

12. Заключительные положения

В течение срока действия настоящего Коллективного договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию Работодателя и профсоюзной организации преподавателей и сотрудников.

Все изменения и дополнения Коллективного договора должны оформляться в виде дополнительных соглашений к Коллективному договору и регистрироваться в порядке, установленном для принятия и регистрации Коллективного договора.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянной комиссией, утверждаемой ректором, и состоящей из представителей Работодателя и Работников в лице профсоюзной организации в соответствии с настоящим Коллективным договором.