

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Карачаево-Черкесский государственный университет
имени У.Д. Алиева»
(КЧГУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА ПЕРИОД С 12.05.2026 ПО 11.05.2029 ГГ.

УТВЕРЖДЕН
решением конференции
работников и обучающихся
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования
«Карачаево-Черкесский государственный
университет имени У.Д. Алиева»
от « 12.05 » 20 26 года, протокол № 01

От работодателя:
И.о. ректора КЧГУ

У.А. Узденов

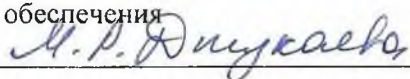


От работников:
Председатель профсоюзного комитета
преподавателей и сотрудников КЧГУ
А.И. Аджиева



М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в УТСП АКГО
Начальник отдела охраны труда, правового и кадрового обеспечения



Регистрационный номер № 4 от « 12 » 05 2026 г.

Карачаевск, 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений между работодателем и работниками в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У. Д. Алиева».

Он закрепляет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности университета, развитию его кадрового потенциала.

В соответствии с настоящим коллективным договором стороны обеспечивают организацию труда, осуществляют управление трудом, определяют направления и устанавливают меры социальной защиты работников, бывших работников университета и членов их семей.

1.2. Юридической основой настоящего коллективного договора выступают Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в РФ» или ФЗ об образовании), отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящиеся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы, иные централизованные нормативные акты о труде и об образовании, Устав университета.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники университета (физические лица, состоящие в трудовых отношениях с университетом (далее — работники)), представляемые первичной профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Карачаево-Черкесского государственного университета имени У.Д. Алиева;

– работодатель — федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У. Д. Алиева» (далее – КЧГУ, университет или работодатель), представляемой и. о. ректора университета Узденовым Умаром Ахматовичем (далее — ректор университета).

Первичный профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников университета объединяет более 60 % работников университета. Его исполнительный орган – профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников университета (далее – профсоюзный комитет работников университета или профком) в соответствии со статьями 29 и 37 Трудового кодекса РФ является полномочным представительным органом работников университета независимо от их членства в профсоюзе.

Профсоюзный комитет работников университета представляет и защищает интересы работников университета при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля его исполнения.

Работодатель признает профсоюзный комитет работников университета в качестве единственного полномочного представителя работников университета.

Работники университета, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам урегулирования индивидуальных трудовых споров.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на работников университета, работников, заключивших трудовые договоры о работе в представительствах, других

обособленных структурных подразделениях университета (далее – обособленное подразделение).

В представительствах или иных обособленных подразделениях университета могут заключаться коллективные договоры между работниками этих подразделений и соответствующим подразделением на основании решения ректора университета.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в обособленном подразделении университета ректор наделяет полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью 1 статьи 33 ТК РФ.

Интересы работников обособленного подразделения в соответствии с правилами, предусмотренными частями 2, 3, 4, 5 статьи 37 ТК РФ, представляет избранный ими представитель.

1.5. Действие настоящего коллективного договора в части гарантий, мер материальной и иной социальной поддержки, финансирование которых осуществляется за счет бюджетных или внебюджетных средств университета, распространяется на работников университета, независимо от их членства в профессиональном союзе.

Положения коллективного договора, предусматривающие имущественные трудовые и (или) социальные права, льготы, гарантии, компенсации, финансируемые из средств профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета и иных централизованных фондов профессиональных союзов (далее – профсоюзные гарантии), распространяются только на членов первичной профсоюзной организации университета.

Разграничение обязательств университета и профсоюзной организации университета при предоставлении указанных выше трудовых и (или) социальных прав, льгот, гарантий, компенсаций производится в каждом конкретном случае по факту источника финансового обеспечения соответствующих выплат или затрат.

Предусмотренные коллективным договором профсоюзные гарантии могут быть также предоставлены работникам (не являющимся членами первичной профсоюзной организации университета), обратившимся в выборный орган первичной профсоюзной организации по вопросу их получения. В этом случае профсоюзные гарантии предоставляются по решению профкома на условиях полного возмещения затрат профсоюзной организации.

Если иное не предусмотрено законом или настоящим коллективным договором, нормативные положения коллективного договора и установленные им обязательства сторон (участников) распространяются на лиц, заключивших с университетом трудовые договоры на срок до двух месяцев, другой определенный срок, а также проходящих испытание при приеме на работу.

Лица, работающие в университете на условиях внешнего и (или) внутреннего совместительства, пользуются правами и гарантиями с ограничениями, предусмотренными настоящим коллективным договором (если не установлено, что права, льготы и гарантии предоставляются только работающим по основному месту).

1.6. При приеме на работу работодатель (кадровое управление университета) в соответствии с требованиями ст. 67 ТК РФ знакомит поступающего с коллективным договором.

Работники университета должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством письменного уведомления структурных подразделений о принятых сторонами новых положениях коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (ст. 24 ТК РФ) и обладает высшей юридической силой в системе локальных правовых актов университета, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

Работодатель обязуется привести в соответствие с настоящим коллективным договором все иные локальные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в университете.

Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом и настоящим коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты университета, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем (ректором или иными полномочными представителями университета) с учетом мнения выборного профсоюзного органа университета.

Содержащие нормы трудового права локальные акты университета, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников университета в сравнении с настоящим коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников (ст. 8, 372 Трудового кодекса РФ), признаются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия, установления.

В последнем случае действуют положения настоящего коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

1.8. Предусмотренные коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон (представителей сторон) не установлено иное.

В период действия коллективного договора стороны вправе вносить в него отдельные изменения и дополнения без проведения процедуры утверждения на конференции работников и обучающихся КЧГУ (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрению и утверждению на конференции работников и обучающихся университета подлежат:

- вновь заключаемый коллективный договор;
- соглашение сторон, вносящее изменения / дополнения более чем в 30% содержания действующего коллективного договора;
- соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с нормами ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением или вносятся непосредственно в текст действующего коллективного договора.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств либо пересматривать соответствующие обязательства, а также условия или сроки их исполнения.

В случае реорганизации сторон их права и обязательства по выполнению коллективного договора переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания его действия.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ВЫПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в университете оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим законодательством. В университете предусмотрена дистанционная (удалённая) работа, которая регламентируется ФЗ от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Трудовой договор с работниками, кроме работников из числа профессорско-преподавательского состава, ректората и научных работников, заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда определенный срок трудовых отношений обусловлен характером предстоящей работы или условиями ее выполнения, а также в обстоятельствах и по правилам, предусмотренным ст. 57, 58, 59 и другими нормами ТК РФ либо иным ФЗ.

При заключении с работником срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (календарный период, дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2. Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических и научных, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных ТК РФ и законодательством РФ об образовании.

К педагогической и научной деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ», тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами по должностям и профессиям в сфере образования.

К педагогической деятельности в университете не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

– имеющие или имевшие судимость; подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в статьях 331, 351.1 ТК РФ и Уголовного кодекса РФ; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (при приеме на такую работу обязательно представление документов об отсутствии соответствующих ограничений);

– признанные в установленном порядке недееспособными;

– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым Минздравом РФ.

Согласно п. 9 ч. 1 ст. 48 ФЗ об образовании педагогические работники университета при поступлении на работу обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей профессорско-преподавательского состава университета могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (как правило, на определенный срок).

2.4. Должности педагогических работников Университета, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу (Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об

утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"): ассистент; старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета, директор института.

2.5. В соответствии со ст. 332 ТК РФ заключению трудового договора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), а также переводу на должность ППС предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждено приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 4 декабря 2023 г. № 1138 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу".

Избрание проводится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка университета и (или) локальным нормативным актом университета, определяющим регламент деятельности коллегиального органа управления университета, рассматривающего вопросы об избрании на должности ППС, а также процедуру избрания по конкурсу на должности педагогических работников.

Конкурс на вакантные должности ППС не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией университета или его структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность, аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

Педагогические работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, не проходят повторно конкурс на данные должности в период занятия ими в установленном порядке указанных должностей.

Заключение трудового договора на замещение должности профессорско-преподавательского состава без избрания по конкурсу допускается при приеме на работу по совместительству, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (до выхода этого работника на работу).

Срок конкурсного замещения должности профессорско-преподавательского состава устанавливается с учетом учебной нагрузки на соответствующий учебный год или иной период работы.

С лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности из числа профессорско-преподавательского состава, заключается трудовой договор сроком до пяти лет или на неопределенный срок.

Если в течение тридцати календарных дней со дня избрания по конкурсу на должность профессорско-преподавательского состава лицо, впервые успешно прошедшее такой конкурс, не заключило трудовой договор по собственной инициативе, должность педагогического работника объявляется вакантной.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности профессорско-преподавательского состава новый трудовой

договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме, с работником продлевается по соглашению сторон на определенный срок (не более пяти лет) или на неопределенный срок.

При переводе работника из числа профессорско-преподавательского состава в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность профессорско-преподавательского состава срок трудового договора, заключаемого в письменной форме, может быть изменен по соглашению сторон, на определенный срок (не более пяти лет) или на неопределенный срок.

2.6. В целях подтверждения соответствия работника из числа профессорско-преподавательского состава занимаемой должности, за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293.

Локальный правовой акт университета об аттестации работников из числа профессорско-преподавательского состава на соответствие занимаемой должности утверждается ректором университета по согласованию с ученым советом университета.

Аттестации не подлежат:

- работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.7. На замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой конкурс не проводится. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка университета и Положением о выборах заведующего кафедрой и декана факультета. Директор института назначается и освобождается от должности приказом ректора в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8. Трудовые отношения с участием научных работников университета устанавливаются, осуществляются и прекращаются с учетом положений главы 52.1 ТК РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников университета могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу на должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников утвержден Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 5 августа 2021 г. № 715 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса".

Конкурс на замещение должности научного работника не проводится:

- при приеме на работу по совместительству на срок до одного года;
- для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы / должность (до выхода этого работника).

Для проведения конкурса на замещение должностей научных работников в университете формируется конкурсная комиссия.

Положение о конкурсной комиссии, ее составе и порядке работы утверждается ректором университета по согласованию с ученым советом университета. Данное Положение размещается на официальном сайте университета в сети Интернет. На официальном сайте университета размещается информация о проведении конкурса на замещение должностей научных работников. Заявка претендента, участвующего в конкурсе, также размещается на портале вакансий.

Конкурс проводится на основании рейтинга его участников по сумме баллов, выставленных претенденту членами конкурсной комиссии университета.

С победителем конкурса заключается трудовой договор.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора, заключаемого в письменной форме, с работником может быть изменен по соглашению сторон в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок (не более пяти лет) или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.9. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников Университета, установлен Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 5 августа 2021 г. № 714

"Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников".

2.10. Должности ректора и проректоров университета замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

С проректорами университета заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых не могут превышать срок окончания полномочий руководителя университета.

2.11. Особенности трудовых отношений с участием руководителей, представительств и иных обособленных структурных подразделений университета, их заместителей, начальника УБУП и ФК университета и его заместителей могут быть определены трудовым договором с учетом их правового положения, предусмотренного ТК РФ, законодательством об образовании и Уставом университета.

2.12. Структура и содержание трудовых договоров, заключаемых с работниками университета, определяются в соответствии с требованиями ст. 57, других норм ТК РФ.

2.13. Объем учебной нагрузки работников из числа ППС устанавливается в соответствии с ФЗ об образовании, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка университета, настоящим коллективным договором.

Объем учебной нагрузки на соответствующий учебный год или иной период является обязательным условием заключенного с преподавателем трудового договора (ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73, 74, ч. 3 ст. 333 ТК РФ).

Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год. Учебная нагрузка в общем объеме часов и

по видам учебных занятий распределяется кафедрой и фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

2.14. Изменение содержания трудового договора, заключенного с работником университета, включая работников из числа ППС и научных работников, допускается в форме перевода на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ) или изменения условий трудового договора (труда) (ст. 74 ТК РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

Изменения считаются обоснованными согласно правилам ст. 74 ТК РФ, в том числе при централизованном изменении ФГОС ВО и (или) соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, программ подготовки обучающихся, введении новых специальностей, исключении учебных дисциплин и т. п. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по инициативе работника (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ) независимо от наличия уважительных причин.

2.15. Педагогические работники университета могут быть уволены по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.16. Штатное расписание университета утверждается ректором университета. В том же порядке вносятся изменения в действующее штатное расписание.

Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников, производить в порядке, предусмотренном ст. 81, 82 Трудового кодекса РФ, законодательством РФ о занятости населения. При заключении соглашения сторон о расторжении трудового договора, работодатель обязуется выплатить выходное пособие в размере среднего заработка за три месяца.

При решении вопросов о сокращении штатов или численности работников работодатель обязан выполнить требование закона о своевременном – не менее чем за три месяца и в полном объеме – представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 % от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В целях содействия занятости в университете реализуются следующие мероприятия:

- проведение профсоюзным комитетом работников университета консультаций с ректором университета по проблемам сохранения и обеспечения новой занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий;
- создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и инновационным развитием

университета;

– создание условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

В случае прекращения деятельности представительства или иного обособленного структурного подразделения университета, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений осуществляется по правилам ликвидации организации (п.1 части первой ст. 81 ТК РФ).

2.17. При прекращении трудовых отношений увольняемым работникам выплачиваются заработная плата за отработанное время, выходное пособие и иные компенсации в случаях и в размерах, предусмотренных ТК РФ.

2.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Педагогические и другие работники университета обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

Педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (п.5 ст. 47 ФЗ об образовании).

3.2. Университет с учетом требований ФЗ «Об образовании в РФ», иного законодательства об образовании и о труде определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд университета.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

В рамках этой работы также должны учитываться задачи по интеграции в международное образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования, созданию условий для академической мобильности.

3.3. В целях профессиональной подготовки и повышения квалификации работников университет обязан:

- содействовать в организации профессионального обучения и переподготовки работников;
- создавать работникам, проходящим профессиональное обучение, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законом;
- содействовать в повышении квалификации работников, в том числе в структурных подразделениях университета, реализующих программы дополнительного (послевузовского) профессионального образования;
- содействовать высокому уровню профессионального обучения кадров и повышения их квалификации путем привлечения к этим мероприятиям наиболее опытных и

квалифицированных специалистов, использования научно обоснованных и прогрессивных методик и программ обучения;

- сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации, место работы (должность), заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом, настоящим коллективным договором;
- гарантировать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штатов работникам, повышающим квалификацию по направлению;
- содействовать в подготовке специалистов высшего уровня в аспирантуре, докторантуре, а также в рамках программ магистерской подготовки.

3.4. Работодатель обязуется содействовать в повышении квалификации работников из числа ППС и научных работников университета не реже, чем один раз в три года и требовать от работников прохождения соответствующего обучения в соответствии с программами развития университета, институтов, факультетов университета, кафедр, индивидуальным планом преподавателя.

ППС и научные работники университета повышают квалификацию в образовательных учреждениях системы повышения квалификации, ведущих российских и иностранных научных и образовательных организациях путем обучения на курсах, факультетах повышения квалификации, прохождения стажировок, участия в семинарах, а также с использованием других видов и форм обучения и повышения квалификации.

Повышение квалификации научно-педагогических работников может финансироваться как за счёт средств федерального бюджета, внебюджетных средств, так и за счёт средств юридических и физических лиц по договорам с образовательными и научными организациями. Условия и формы повышения квалификации преподавателей университета фиксируются в индивидуальном плане работы на текущий учебный год. Преподаватели и научные работники университета отчитываются о выполнении плана повышения квалификации. Формы и правила такой отчетности определяются работодателем.

3.5. Работники университета, направленные на переподготовку или повышение квалификации с освобождением от основной работы и зачисленные в число слушателей, обязаны соблюдать распорядок учебных занятий и график выполнения учебного плана, выполнять все предусмотренные программой обучения виды учебных заданий. В случае нарушения указанных обязанностей виновные могут быть наказаны в дисциплинарном порядке в соответствии с Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка университета. Неисполнение предусмотренных ст. 47 ФЗ об образовании обязанностей по повышению квалификации влечет ответственность педагогического работника университета в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.6 Работодатель учитывает уровень, место, объем учебной работы и результаты повышения квалификации работников при продвижении в должности и установлении размеров, а также иных условий оплаты труда.

Преподавателям университета, защитившим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, производятся единовременные стимулирующие выплаты в размерах и порядке, предусмотренных Положением об оплате труда работников КЧГУ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

4.1. Начало и окончание рабочего дня в университете, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка

университета, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями ректора университета.

Графики сменности и иные локальные нормативные акты университета, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета.

Учет рабочего времени работников университета ведется работодателем с использованием унифицированной формы 0504421 табеля учёта рабочего времени, утвержденной Приказом Минфина России от 30 марта 2015 г. № 52 н.

Табель учета рабочего времени является основанием для начисления и выплаты заработной платы работникам. Табель учета использования рабочего времени предоставляется в УБУП и ФК 2 раза:

- за первую половину месяца не позднее 16 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца с 25 числа текущего месяца, но не позднее первого рабочего дня месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы.

4.2. Учебная работа преподавателей университета осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка университета и расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – согласно индивидуальному плану работы данного преподавателя.

Все виды работ выполняются работниками из числа ППС в рамках сокращенной 36 часовой рабочей недели (ст. 333 ТК РФ).

В рабочее время педагогических работников университета в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;
- работа, предусмотренная планами воспитательных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ч. 6 ст. 47 Федерального закона об образовании).

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим актом университета. При этом учитывается количество часов по учебному плану, специальность и квалификация работника.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

В университете могут быть установлены дифференцированные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ высшего образования, дополнительного профессионального образования и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой должности.

Нормы определяются индивидуальным планом научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, экспертной и другой работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня.

4.3. Объем учебной нагрузки преподавателя определяется работодателем ежегодно к началу учебного года.

Нормативные акты, нормы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки

педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета.

По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

При изменении объема учебной нагрузки по инициативе работодателя университет обязан письменно уведомить работника об этих изменениях за два месяца, а также указать обоснование изменений по правилам ст. 74 ТК РФ.

4.4. В трудовом договоре работника условие о режиме рабочего времени указывается в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, которые действуют в отношении данного вида труда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Режим рабочего времени преподавателей университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка университета, иными локальными нормативными актами университета, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий.

При этом университет обязуется соблюдать требования ст. 333 ТК РФ.

Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом режима деятельности университета, в том числе с учетом сменности учебных занятий.

Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется университетом с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для преподавателей от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, они могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней.

Периоды каникул или отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям являются для преподавателей университета рабочим временем.

4.6. Научному, педагогическому и учебно-вспомогательному составу университета, которые задействованы в учебном процессе, устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя и один выходной день – воскресенье.

Категориям работников (административно-управленческому, административно-хозяйственному, инженерно-техническому и прочему обслуживающему персоналу) устанавливается пятидневная рабочая неделя в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

Выходные дни при пятидневной рабочей неделе – суббота, воскресенье.

Для работников, являющихся инвалидами I, II группы, продолжительность работы устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (ст. 91, 92, 112 ТК РФ).

4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего

времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Педагогическим работникам университета разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности.

4.8. Контроль исполнения установленной нормы рабочего времени преподавателей и других работников университета осуществляется работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

4.9. Учет рабочего времени возлагается на заведующих кафедрами, руководителей иных структурных подразделений университета в соответствии с их компетенцией.

4.10. Работники университета, в том числе руководители подразделений, могут быть привлечены к дежурству не чаще 1 раза в календарный месяц. Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в ближайшие после дежурства 10 дней либо увеличением продолжительности ежегодного отпуска работника за соответствующий рабочий год.

4.11. Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения «Дня открытых дверей» для абитуриентов, их родителей и др., производится по письменному распоряжению работодателя.

При составлении расписания учебных занятий на заочной форме обучения, а также расписания экзаменационных сессий на всех формах обучения работа преподавателей и лиц, обслуживающих учебный процесс, в нерабочие праздничные дни не планируется.

Проведение занятий со студентами после 21:00 часа запрещается.

4.12. Условия труда работников университета в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка университета и трудовыми договорами.

4.13. Устанавливается максимальный размер учебной нагрузки преподавателей университета на ставку оплаты труда не выше 900 часов. Нагрузка по должностям преподавателей определяется локальными нормативными актами университета. Индивидуальное снижение расчетной ставки учебной нагрузки для отдельных категорий преподавателей производится приказом ректора университета с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета.

Повышение учебной нагрузки за ставку оплаты труда против установленных в университете норм не допускается.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом работникам университета гарантируются предусмотренные законом льготы по установлению очередности и времени использования отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели

до его начала.

4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для профессорско-преподавательского состава и руководителей университета – 56 календарных дней (ст. 333, 334 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

Научным работникам университета, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: 48 календарных дней.

Для других категорий работников университета продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, если удлиненный оплачиваемый отпуск не установлен для них законом.

4.16. По результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.17. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в университете. По соглашению сторон или в силу требований закона такой отпуск может быть / должен быть предоставлен до истечения шести месяцев работы.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам университета предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником в иное время в течение учебного года. У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ.

Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

Преподавателям, другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.20. Педагогическим работникам университета, имеющим 10 и более лет непрерывной преподавательской работы, через каждые 10 лет такой работы по заявлению работника в конце учебного года предоставляется длительный – до одного календарного года отпуск без сохранения заработка на условиях, определяемых Федеральным законом «Об образовании в РФ», иными федеральными правовыми актами и Уставом университета.

4.21. По семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи и лиц, состоявших в свойстве с работником), а также по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не менее сроков, установленных в ст. 128 ТК РФ для соответствующих случаев обязательного предоставления такого отпуска.

По решению ректора университета, с учетом особых жизненных обстоятельств, кратковременный (до 5-ти календарных дней) отпуск работника по семейным причинам может быть оплачен из внебюджетных средств университета или из средств профсоюзной организации. Такие решения оформляются приказом (распоряжением) ректора, постановлением профсоюзного комитета с указанием мотивов решения об оплате отпуска и суммы, подлежащей выплате нуждающемуся в материальной поддержке работнику.

5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ. КОМПЕНСАЦИИ ПРИ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ

5.1. Система оплаты труда в университете устанавливается Положением об оплате труда работников КЧГУ (далее - Положение об оплате труда), утвержденным ректором с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета.

Порядок нормирования труда работников университета определяется указанным Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка университета, иными локальными актами университета по организации учебной, учебно-методической, научной работы, утвержденными ректором университета с учетом мнения профсоюзного

комитета работников и профсоюзного комитета обучающихся в университете.

Положение об оплате труда применяется и в отношении работников обособленных структурных подразделений университета, если локальными актами университета или соответствующих структурных подразделений не установлено иное.

Размеры (ставки) и правила оплаты труда работников являются обязательным условием трудового договора и могут быть пересмотрены сторонами с соблюдением правил ст. 72 или 73 ТК РФ.

5.2. Правила оплаты труда работников университета устанавливаются с учетом положений Федерального закона «Об образовании в РФ», а также Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений», иных правовых актов об оплате труда в федеральных бюджетных организациях.

5.3. В части регулирования оплаты и нормирования труда университет обеспечивает:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов)), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников;

- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в научной, преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы;

- применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера;

- конкретизированное закрепление в локальных правовых актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, наличия и (или) уровня образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

5.5. Университет исчисляет оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Университет производит индексацию оплаты труда работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ и правилами бюджетного законодательства РФ.

5.7. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается. Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением условий трудового договора.

5.8. Выплата заработной платы работникам университета производится не реже, чем каждые полмесяца, в следующие сроки:

– 7-го и 21-го числа каждого календарного месяца.

Иные дни выплаты заработной платы с соблюдением правил ст. 136 ТК РФ могут быть установлены трудовыми договорами, заключаемыми с работниками обособленных структурных подразделений университета по согласованию с ректором университета, УБУП и ФК университета, с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

При этом принимаются во внимание сроки поступления денежных средств на цели оплаты труда, а также даты получения средств на оплату труда.

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

Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы работникам университета. Своевременно письменно уведомляет работника о её составных частях, размерах и основаниях произведённых удержаний из заработной платы выдачей в УБУП и ФК расчётного листа в распечатанном виде на бумажном носителе в день фактической выдачи (получения) заработной платы за соответствующий месяц каждому работнику персонально. Приказ ректора университета об утверждении формы и способа выдачи расчётного листка опубликовать на официальном сайте университета.

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

При несвоевременной выплате среднего заработка отпуск переносится на все время задержки выплаты при условии выполнения работником своих трудовых обязанностей.

В случае выполнения преподавателем университета учебной работы сверх установленной для него годовой нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы производится соответствующая доплата по представлению заведующего кафедрой.

Юбилейными датами, дающими право на единовременное премирование, для работников женского пола признаются – 55, для мужского пола – 60 лет.

5.10. Работодатель может единовременно премировать педагогических работников, являющихся разработчиками учебных комплексов, рабочих программ, аннотаций рабочих программ по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов университета. Так же за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей педагогическими и иными работниками университета.

Такое премирование производится на основании приказа ректора университета по представлению кафедры с учетом заключений учебно-методического управления университета и

(или) непосредственным руководителем работника.

5.11. Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда работников университета несет ректор университета, а в обособленных структурных подразделениях университета - руководитель соответствующего подразделения.

5.12. При направлении работника в служебную командировку в пределах Российской Федерации работодатель возмещает работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, (суточные) в размере 300 рублей за каждый день нахождения в командировке, включая время проезда к месту командирования и обратно.

Время командировки определяется на основании проездных документов.

6. ОХРАНА ТРУДА. МЕДИЦИНСКОЕ И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Университет обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные ст. 212, 219 – 225 и другими нормами ТК РФ.

В университете планируется и проводится комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Минобрнауки России.

6.2. Работникам университета гарантируется:

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

- полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;

- создание и функционирование в университете системы участия представителей работников в обсуждении и формировании безопасной трудовой среды;

- обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;

- информирование о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Работодатель в пределах своей компетенции участвует в реализации республиканской целевой программы «Улучшение условий и охраны труда в Карачаево-Черкесской Республике», выполняя предусмотренные Программой мероприятия в университете.

6.4. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в рамках объемов и сроков, указанных в предусмотренной на эти цели смете расходов, а также по обоснованным заявкам подразделений университета, включая выполнение обязательных плановых работ по обеспечению охраны труда и созданию здоровых условий труда в университете.

На цели охраны труда университет может использовать возврат части сумм страховых взносов (до 20%) в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации».

6.5. Ежегодные планы университета по обеспечению надлежащих условий труда разрабатываются и выполняются с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.6. В университете может создаваться Комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета работников университета или избирается доверенное лицо по охране труда. Комиссия (доверенное лицо) действует в соответствии с Рекомендациями Минтруда РФ.

Работодатель обязан обеспечивать работу Комиссии (доверенного лица) по охране труда и исполнять ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение одних суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.7. Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников университета.

6.8. Работодатель обеспечивает тепловой режим во время отопительного периода в корпусах и студенческих общежитиях не ниже 18 градусов по Цельсию (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме (18-24 градуса).

Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов по Цельсию (в учебных и учебно-вспомогательных аудиториях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более четырех часов. Сокращение рабочего времени в этом случае не влечет уменьшения оплаты труда.

В целях создания и поддержания в университете нормальных условий труда работодатель обязуется:

- выделять средства транспорта и иные необходимые средства для проведения мероприятий по охране труда, в том числе для доставки работников в учреждения здравоохранения;

- гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда;

- обеспечить разработку локальных нормативных требований (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 2022 г. № 255 "О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда";

- создать службу охраны труда или иметь в штате должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (ст. 117, 92 ТК РФ) работникам, согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования во всех учебных корпусах, обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены;

- обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в образовательных организациях и на прилегающих территориях;

- оборудовать при необходимости комнаты для размещения и консультационной работы преподавателей во всех учебных корпусах университета;

- обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных аудиторий и коридоров учебных корпусов;

- следить за исправностью и качеством работы микрофонов в лекционных аудиториях; следить за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией технических средств обучения, которыми оснащены аудитории, учебные кабинеты и иные помещения университета, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

6.9. Университет обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Средствами первой неотложной медицинской помощи (медицинские аптечки) обеспечиваются помещения вахты учебных корпусов и общежитий.

6.10. Работодатель и уполномоченные им лица своевременно и с соблюдением прав пострадавшего осуществляют расследование, учет и анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

Университет обязуется производить выплату, сверх предусмотренной федеральным законодательством, единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере одного месячного оклада (месячной тарифной ставки) из расчета на каждого обеспечиваемого члена семьи, иждивенца.

6.11. Профсоюзный комитет университета организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, а также осуществляет сотрудничество с правовой и технической инспекцией труда профсоюза в целях обеспечения прав работников на безопасный труд и расследование несчастных случаев на производстве, а также при осуществлении контроля в области охраны труда.

Профсоюзный комитет работников университета организует и обеспечивает экскурсионный отдых работников университета в соответствии с планами социальной работы профсоюзной организации университета и территориального объединения профсоюзов.

6.12. Ректор университета и (или) председатель профсоюзного комитета не реже одного раза в год информируют работников (профсоюзный актив кафедр и иных подразделений университета) университета о формировании и расходовании средств социального страхования и средств университета, профсоюза на цели охраны труда, отдыха и оздоровления работников.

6.13. Работодатель обеспечивает работникам университета бесплатную экстренную медицинскую помощь в медицинском пункте университета.

6.14. При необходимости работодатель обеспечивает доставку работников в медицинские учреждения и предоставляет иные средства для целей оказания первой и неотложной медицинской помощи работникам университета.

6.15. Для временного (краткосрочного) размещения лиц, прибывших в университет для поступления на учебу, обучения, повышения квалификации, участия в учебных, научных, спортивных, культурно-воспитательных, творческих и иных мероприятиях, проведения контрольно-ревизионных и иных работ, в жилом фонде университета выделяются оборудованные помещения гостиничного типа.

6.16. Работодатель на договорной основе гарантирует бесперебойную работу студенческой столовой таким образом, чтобы количество посадочных мест позволяло бы без излишних затрат времени организовать питание и обучающихся, и работников университета.

Работодатель обязуется организовать пункты быстрого питания для обучающихся и работников в учебных корпусах университета.

6.17. По заявлению работника, членов семьи бывшего работника работодатель может предоставлять автотранспорт и иные технические средства, оборудование на условиях почасовой платы за его использование и оказанные услуги.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ИНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работникам университета в случаях, смерти близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), в чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь из средств университета и (или) из средств первичной профсоюзной организации.

Размер и условия предоставления материальной помощи, осуществляемой из средств университета, в каждом конкретном случае устанавливаются ректором университета на основании положения о материальной помощи работникам университета (приложение к коллективному договору № 1). В чрезвычайных и иных неотложных обстоятельствах – ректором университета самостоятельно.

Материальная помощь из средств первичной профсоюзной организации предоставляется ее членам по постановлению профсоюзного комитета работников университета. Суммы выплат нуждающимся в материальной помощи работникам университета максимальным размером не ограничиваются.

7.2. Семьям умерших работников университета (состоявших с университетом в трудовых отношениях на момент смерти) может производиться возмещение затрат, связанных с ритуальными услугами. Размер такой социальной помощи устанавливается ректором университета на основании решения комиссии университета по социальным вопросам, а также с учетом мнения профсоюзного комитета, руководителя УБУП и ФК университета.

7.3. Университет принимает участие в организации похорон умерших работников и бывших работников университета, выделяет транспорт. Условия предоставления соответствующих средств и услуг определяются ректором университета на основании решения комиссии университета по социальным вопросам, в экстренных обстоятельствах - с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

УНИВЕРСИТЕТА. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет работников университета обязуются:

- осуществлять социальное партнерство по вопросам организации, установления условий и применения труда работников;
- обеспечивать регулярное информирование сторон по вопросам труда и социальной защиты работников, относящимся к их компетенции;
- совместно с использованием механизма коллективных переговоров определять основные направления трудовой и социально-экономической деятельности университета;
- решать вопросы управления трудом и социальной защиты работников на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в коллективе университета.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить реализацию прав профсоюзов, способствовать деятельности первичной профсоюзной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета при решении вопросов организации и применения труда работников, их социальной защиты.

С учетом мнения профсоюзного комитета работодателем рассматриваются и решаются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
 - привлечение работников университета к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 99, 113 ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
 - установление очередности (графика) предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление систем оплаты труда в университете, разработка и принятие Положения об оплате труда работников университета (ст. 135, 144 ТК РФ);
- нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
 - утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установление перечня должностей/работ с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка университета (ст. 190 ТК РФ);
 - утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработка и утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление надбавок и доплат к заработной плате за условия труда (ст. 147, 149, 168 ТК РФ);
 - установление повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников университета (ст. 196 ТК РФ); установление правил аттестации работников. Представители профсоюзного комитета работников университета включаются в состав аттестационной комиссии университета с правом решающего голоса;
- установление и применение мер социально-правовой защиты работников университета в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета работников университета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по личному заявлению членов профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы.

Университет перечисляет на счет первичной профсоюзной организации университета денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

8.4. Работодатель выделяет профсоюзному комитету оборудованное помещение и обеспечивает иные предусмотренные законом условия для работы (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу нормативные акты университета, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания.

8.5. Работодатель предоставляет свободное от основной работы время и гарантирует сохранение среднего заработка членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах работников университета.

8.6. Для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы члены профсоюзного комитета освобождаются от работы с оплатой из расчета дневной (часовой) тарифной ставки в общей сложности на 10 рабочих дней в течение календарного года.

8.7. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном законом и уставом профессионального союза контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием работников, совместно с работодателем проводить работу по оздоровлению работников и детей работников университета.

8.9. В соответствии с трудовым законодательством, законодательством о профсоюзах и о социальной защите населения, уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка университета профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза;
- принимать меры по защите персональных данных работников;
- представлять интересы работников в коллективных переговорах с работодателем, а также при разрешении индивидуальных (в КТС или суде) и коллективных трудовых споров;
- участвовать в работе комиссии университета по социальным вопросам;
- вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города, республики;
- оказывать материальную помощь работникам в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;
- совместно с работодателем вносить в органы власти и социальные организации предложения по улучшению условий труда, социально-бытового и жилищного обеспечения работников;
- контролировать исполнение представителями работодателя положений настоящего коллективного договора и иных локальных актов университета.

8.10. Работодатель предоставляет гарантии, установленные законом для председателя профсоюзного комитета работников университета, членов данного органа, не освобожденных от основной работы.

Работники, входящие в состав профсоюзного комитета университета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях

организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

Увольнение председателя, заместителя председателя профсоюзного комитета работников университета, а также членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, бывших профсоюзных работников по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, производится с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 374, 375 и 376 ТК РФ.

9. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2026–2028 гг.

Он вступает в силу 12.05.2026 г. и действует до 11.05.2029 г.

Работодатель и работники вправе соглашением сторон, принимаемым на конференции работников и обучающихся, неоднократно продлевать срок действия настоящего коллективного договора на любой новый срок в пределах 3-х лет.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора действуют с момента подписания дополнительного соглашения к нему или подписания новой редакции соответствующих положений коллективного договора, если иное не обусловлено соглашением сторон.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, прекращения трудовых отношений с ректором университета.

При реорганизации университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения реорганизации.

9.4. Контроль (надзор) исполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами по труду, органами государственного надзора и общественного контроля в сфере труда.

Информация о выполнении настоящего коллективного договора по инициативе ученого совета университета рассматривается на его очередном заседании.

Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору рассматривается на конференции преподавателей и сотрудников университета при принятии нового коллективного договора и (или) при внесении в коллективный договор изменений, дополнений.

9.5. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора к виновным применяются меры ответственности, предусмотренные нормами главы 9 ТК РФ и ст. 5.27 – 5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Нарушение положений коллективного договора, содержащих нормы трудового права, также влечет ответственность университета и его должностных лиц, согласно правилам статей 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

9.6. Работодатель направляет подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в орган по труду Администрации Карачаевского городского округа, Министерства труда и занятости населения Карачаево-Черкесской Республики.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 26 лист 67

И.о. ректора КЧУ
У.А. Узленов

