

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Ставропольский государственный
медицинский университет»
Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Первичная профсоюзная
организация федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Ставропольский
государственный медицинский
университет» Министерства
здравоохранения Российской
Федерации



И.о. ректора

А.Б. Ходжаян

«22» октября 2024 г.



Председатель

А.Д. Калоев

«22» октября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Ставропольский
государственный медицинский университет» Министерства
здравоохранения Российской Федерации
на 2024 – 2027 годы



СОГЛАСОВАНО

Правовой инспекции труда
и профсоюзам

Алексеева Н.Н. Алексеева

20 24 г.

Принят решением комиссии
для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта и заключения
коллективного договора
от 22.10.2024, протокол № 6

Администрация города Ставрополя
№ 446 Комитет 25.10.2024
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Деловая улица д. 415 б г. Ставрополь,
355025, Ставропольский край

Г.И. Каржавцева Г.И.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор	7
Раздел 3. Рабочее время	10
Раздел 4. Время отдыха	15
Раздел 5. Оплата труда	24
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	31
Раздел 7. Гарантии в области занятости	36
Раздел 8. Социальные гарантии	38
Раздел 9. Социальная защита молодежи	40
Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	41
Раздел 11. Ответственность за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором	45
Раздел 12. Заключительные положения	45
Приложение 1: Правила внутреннего трудового распорядка	46
Приложение 2: Положение о дистанционной работе	67

Раздел 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Работодатель, Университет) в лице ректора Мажарова Виктора Николаевича и работники Университета, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Университета (далее - Профсоюз) в лице председателя Калоева Ацамаза Дзибоевича.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы», утвержденного Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 24.04.2023, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников Университета и Ессентукского филиала Университета (далее - Филиал).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Университета.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с «01» ноября 2024 года и

действует по «31» октября 2027 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета или избрания нового председателя Профсоюза.

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

1.9. Профсоюзный комитет является выборным органом Профсоюза, представляющим интересы работников Университета при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке проекта, заключению и изменению коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников Университета, уполномочивших его профсоюзным собранием (конференцией) представлять их интересы в сфере труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия). Изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников Университета в течение 10 рабочих дней путем размещения его на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами.

1.14. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.16. Общие обязательства Сторон.

1.16.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы

Университета, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:
добиваться стабильного финансового положения Университета;
выплачивать в полном размере заработную плату в сроки,
установленные коллективным договором;
предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
создавать безопасные условия труда;
обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными
средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
способствовать повышению профессионального роста работников;
осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование
работников.

1.16.2. Принимать решения при обязательном участии Профсоюза в
следующих случаях:

при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового
договора по инициативе Работодателя, в случаях, предусмотренных
действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);

при принятии решения о сокращении численности или штата
работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров
с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на
производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на
профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний
(ст. 229, 229.1., ст. 229.2., ст. 229.3., 230 ТК РФ).

1.16.3. Принимать решения с учетом мотивированного мнения
Профсоюза в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ
по следующим вопросам:

ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев
в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения
работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

принятие локального нормативного акта Работодателя о разделении
рабочего дня (смены) водителей на части (с их согласия) (п. 3 приказа
Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности
режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей
автомобилей»);

увеличение продолжительности учетного периода у водителей до трех
месяцев;

увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам
2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

расторжение трудового договора вследствие недостаточной
квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81
ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных
причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

(п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144, 153, 154 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);

определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ);

разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.16.4. Представители Профсоюза участвуют:

в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);

в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ).

1.16.5. По требованию Профсоюза Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении ректором Университета, руководителем структурного подразделения Университета, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

1.16.6. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета в рамках коллективного договора Профсоюз обязуется:

содействовать в Университете укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;

обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора;

обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда.

1.16.7. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения коллективного договора.

1.16.8. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ч. 1 ст. 59, ст. 332 ТК РФ. Кроме того, по соглашению Сторон срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. Заключение и прекращение трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, регулируются статьей 332 ТК РФ и с учетом положений о выборах декана

факультета, о выборах заведующего кафедрой, о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в Университете, утвержденных локальными нормативными актами Университета.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Продолжительность испытания работника не может превышать предельные сроки, установленные ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5, 6 ст. 70 ТК РФ).

2.6. Испытание при приеме на работу нельзя установить работнику в случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 70, 207 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде (ст. 71 ТК РФ).

2.7. Заключение трудового договора с иностранными гражданами осуществляется в Университете в соответствии с главой 50.1 ТК РФ.

2.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие

трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ).

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, регулируются ст. 351.7 ТК РФ.

2.9. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ с учетом гарантий беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, регламентируемых ст. 261 ТК РФ.

2.11. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, регулируется ст. 83 ТК РФ.

2.12. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.13. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предусмотрены ст. 178-181.1 ТК РФ.

2.14. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);

2.16.2. осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ);

2.16.3. в случае изменения организационных или технологических

условий труда в Университете предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в обособленных структурных подразделениях.

2.17. Профсоюз обязуется:

2.17.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.17.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ);

2.17.3. обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

Раздел 3. Рабочее время

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к коллективному договору).

Режим рабочего времени предусматривает:

продолжительность рабочей недели (в часах), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);

число смен в сутки;

продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);

время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе;

время перерыва в работе;

установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями или шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, или рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Число выходных дней (дней еженедельного непрерывного отдыха) в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);

чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) - 36 часов в неделю на 1 ставку по должности в соответствии со штатным расписанием.

Для медицинских работников в Университете устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретных работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с:

постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

совместным приказом Минздрава РФ № 225, Министра обороны РФ № 194, МВД РФ № 363, Минюста РФ № 126, Минобразования РФ № 2330, Минсельхоза РФ № 777, ФПС РФ № 292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационные меры, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (п. 3 ст. 15 28.12.2013 ФЗ № 421-ФЗ).

3.4. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому

договору) указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах).

3.5. Для работников (за исключением медицинских и педагогических работников подведомственных организаций), условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 - 34 часа в неделю.

3.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов (для медицинских работников до 39 часов) при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за дополнительную оплату в соответствии с Положением об оплате труда работников.

3.7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (ч. 2 ст. 94 ТК РФ).

3.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной п. 3.7. коллективного договора, продолжительность ежедневной работы (смены) может составлять:

при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

3.9. Для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.10. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.11. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов с сохранением полной оплаты труда (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ст. 23

Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.12. Работникам Университета может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

Стороны коллективного договора установили следующий перечень должностей работников Университета с ненормированным рабочим днем:

- проректор по информатизации и стратегическому развитию;
- проректор по административно-хозяйственной части;
- советник при ректорате по общим вопросам;
- главный бухгалтер бухгалтерии планово-финансового управления;
- начальник планово-финансового управления;
- начальник управления по организационному, правовому и кадровому обеспечению.

Стороны коллективного договора установили следующий перечень должностей работников Филиала с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер.

Привлекать к работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются, исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- работника – инвалида;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в

которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет).

3.13.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе Работодателя за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзу полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

3.13.3. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учётным периодом (месяц, квартал, не более года), когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

3.13.4. Не привлекать к работе в ночное время с 22 часов до 6 часов: беременных женщин;

работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 96 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

3.13.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

3.13.6. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня с учетом времени перерыва для отдыха и питания (ст. 107 ТК РФ; п. 2 Руководства по соблюдению обязательных требований трудового

законодательства, утвержденного приказом Роструда России от 11.11.2022 № 253);

3.13.7. Привлекать работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени в случаях:

выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

установления ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.13.8. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет; опекунов детей указанного возраста; родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Раздел 4. Время отдыха

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется

работникам продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 114, 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч. 3 ст. 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Работодатель вправе устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим ученую степень, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»:

докторам наук – 48 рабочих дней;

кандидатам наук – 36 рабочих дней.

Указанные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим ученую степень, предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, регулируется ст. 12 ТК РФ.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Факт ознакомления работников с графиком отпусков проводится путем его размещения на официальном сайте Университета в разделе «Отдел кадров».

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по

письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

предусмотренных ст.124 ТК РФ;

направления работника на курсы повышения квалификации;

наличия у работника санаторно-курортной путевки и т.д.

Перенос отпуска оформляется приказом Работодателя на основании письменного заявления работника.

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.

4.7. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. 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 (ст. 125 ТК РФ):

беременных женщин;

работников в возрасте до 18 лет;

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

4.8. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

за ненормированный рабочий день продолжительностью не менее трех календарных дней;

работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (пп. «5» ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1);

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса 2, 3, 4 степеней вредности или опасным условиям труда продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) составляет в соответствии со статьей 117 ТК РФ и Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных,

автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Минздрава России на 2023 - 2025 годы (дополнительное соглашение утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 24.04.2023):

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 10 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 12 календарных дней.

Некоторым работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Отдельным категориям медицинских работников при установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Законом Российской Федерации от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным законом от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

4.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

4.11. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

беременным женщинам;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором стороны договорились о замене части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ. (ч. 4 ст. 117 ТК РФ; Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Минздрава России на 2023 - 2025 годы). В этом случае устанавливается отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

4.12. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска

могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключение случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. до истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время следующим работникам:

несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

обучающимся без отрыва от производства;

работающим мужчинам в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Университете;

женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком;

супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

имеющим детей-инвалидов;

усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);

получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы (ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);

награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, получают первоочередное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков.

4.13.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.13.3. По письменному заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

в связи с переездом на новое место жительства – не менее 2 календарных дней;

участникам ВОВ – до 35 календарных дней в год;

работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;

родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в год;

работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», – до 1 месяца в год;

женщинам, работающим в сельской местности, – 1 день в месяц;

работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;

работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;

работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

4.13.4. предоставлять работнику, осуществляющему уход за детьми, на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (ст. 263 ТК РФ):

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14

календарных дней в год;

работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в год;

одиноким матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в год;

опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в год.

4.13.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 ТК РФ.

4.13.6. Предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем (ст. 262 ТК РФ).

4.13.7. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

По соглашению с работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В случае болезни работника во время нахождения в ежегодном отпуске дни болезни, подтвержденные листком нетрудоспособности, в срок отпуска не засчитываются, и отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

Предоставляется оплачиваемый отпуск по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст.122 ТК РФ):

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук (три месяца) и доктора наук (шесть месяцев) предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной

деятельностью, по рекомендации ученого совета Университета или научно-технического совета научного учреждения, организации с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с указанием времени и срока его предоставления. За время творческого отпуска заработная плата сохраняется по основной должности. По окончании творческого отпуска преподаватель отчитывается о проделанной работе на заседании ученого совета факультета или Университета соответственно.

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без предоставления оплаты (ст. 335 ТК РФ; приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644).

Длительный отпуск педагогических работников может быть:

разделен на части;

присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

Длительный отпуск педагогических работников не может быть:

предоставлен работникам, работающим по совместительству;

продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ и Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день путем присоединения его к основному отпуску.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, по их письменному заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Отпуск женщинам по беременности и родам предоставлять согласно ст.255 ТК РФ. Предоставление отпуска по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуск работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.13.8. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

4.14.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ);

4.14.2. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.14.3. предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков;

4.14.4. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Университета производится на основании Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, являющегося локальным нормативным актом Университета, принимаемым решением ученого совета Университета с учетом мнения выборного органа Профсоюза и утверждаемым приказом ректора.

5.2. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на очередной финансовый год за счет средств субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), субсидии из федерального бюджета на иные цели, средств, полученных от приносящей доход деятельности, средств фонда обязательного медицинского страхования и иных источников, получаемых в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Дополнительные соглашения в рамках «эффективного контракта»

заключаются с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа Профсоюза Университета.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов), включая Филиал, определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

5.5. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно устанавливает размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных материальных поощрений всех категорий работников.

5.6. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно Положению об оплате труда работников Университета, заработная плата работников Университета включает в себя должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца и в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, в размере за фактически отработанное работником время:

за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца

за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца.

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

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. В исключительных случаях (на период оформления дебетовой карты и т. п.) заработная плата выплачивается работнику через кассу Университета. Работодатель заключает договор с банком, гарантируя, что работник не платит за оформление и обслуживание пластиковой карты, используемой для выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы Работодатель выдает в установленном законодательством порядке расчетный листок, форма которого согласовывается с профсоюзом работников, с указанием всех видов начислений и удержаний за прошедший месяц.

Месячная заработная плата работника Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

При исчислении заработной платы ниже минимального размера оплаты труда доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

При регулировании вопросов оплаты труда принимаются во внимание правовые позиции Конституционного суда Российской Федерации, изложенные в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П и иные.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое, удобное для работника время.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников—членов профсоюза, по их личному заявлению при приеме на работу или вступлении в профсоюз.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

При переводе работника, нуждающегося в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую, нижеоплачиваемую работу в Университете за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение двух месяцев со дня перевода.

Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Университета, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Если работник направляется для повышения квалификации (переподготовки) в другую местность, Работодателем оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

На период прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и Положением, но не ниже размеров, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, в следующих размерах (в % от должностного оклада):

- по подклассу 3.1 - не менее 4%;
- по подклассу 3.2 - не менее 6%;
- по подклассу 3.3 - не менее 8%;
- по подклассу 3.4 - не менее 10%;
- по классу 4 - не менее 12%.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения и улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

Университет принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, от базового оклада, работникам структурных подразделений по разделам 0901 «Стационарная медицинская помощь», 0902 «Амбулаторная помощь», 0903 «Дневной стационар» от базового оклада, учебно-вспомогательному персоналу, административно-хозяйственному персоналу, работникам по подразделу 0908 «Прикладные научные исследования в области здравоохранения» от должностного оклада).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата за молоко в размере, эквивалентном стоимости молока.

5.9. Работникам Университета в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и Номенклатуры должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к совершенно секретным и секретным сведениям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, должностным лицам, имеющим оформленный допуск к секретным работам и документам, производится ежемесячная надбавка за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий от 10 до 15 процентов.

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному

окладу (тарифной ставке) выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов.

В стаж работы сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

5.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при наличии вакантных должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 10% и более 50 % должностного оклада или заработной платы по совмещаемой должности в пределах имеющихся вакансий.

5.11. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 10 % и более 50 % должностного оклада или заработной платы по совмещаемой должности в пределах имеющихся вакансий.

5.12. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, с оплатой за фактически отработанное время.

5.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются с учетом Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия,

находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы», утвержденного Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 24.04.2023.

Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не менее 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; медицинским работникам - в размере не менее 50% (процентов).

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

5.14. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным на основании приказа ректора/директора Филиала к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Размер доплаты составляет:

одинарную дневную ставку сверх должностного оклада при работе за полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарную часть должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную часть должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день исчисляется, исходя из должностного оклада, с учетом имеющихся постоянного характера компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.16. Выплаты, связанные со сверхурочной работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работами с вредными и (или) опасными условиями труда, не включаются в доплату к заработной плате до минимального размера оплаты.

5.17. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете установлены выплаты стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество

выполняемых работ и иные поощрительные выплаты) в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы для работников устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа Профсоюза, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.18. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленная преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников, производится в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны коллективного договора обязуются:

осуществлять свою деятельность с соблюдением принципов приоритета жизни и здоровья работников;

участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по обеспечению безопасных условий труда, соблюдению требований охраны труда и улучшению условий и охраны труда;

осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда, состоянием условий и охраны труда.

6.2. Работодатель и Профсоюз на паритетных условиях обязуются обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

Стороны договорились, что Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются заключать ежегодное Соглашение по охране труда, содержащее перечень ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда с учетом риск ориентированного подхода (далее – Соглашение). Соглашение не должно противоречить действующему законодательству и коллективному договору.

6.3. Стороны за нарушения требований охраны труда могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется обеспечивать безопасные условия труда в том числе:

6.4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов.

6.4.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.4.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.4.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, проводить их регулярную оценку и анализ.

6.4.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.4.6. Обеспечение за счет собственных средств в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающими средствами.

Нормы и порядок выдачи СИЗ и смывающих средств устанавливаются локальным нормативным актом Университета/Филиала в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

6.4.7. Обеспечение за счет собственных средств в соответствии с установленными нормами санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью. Нормы и порядок выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви устанавливаются локальным нормативным актом Университета/Филиала в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения СССР от 29.01.1988 № 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви».

6.4.8. Своевременное обучение по охране труда за счет собственных средств, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

6.4.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением требований охраны труда работниками Университета.

6.4.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.4.11. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (для определенных категорий работников), внеочередных медицинских осмотров 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 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.4.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (для определенных категорий работников), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.13. Организацию расследования и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассмотрение причин и обстоятельств и событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.4.14. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.4.15. Организацию разработки и своевременного пересмотра нормативной документации по охране труда.

6.4.16. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается локальным актом Университета.

6.4.17. Реализацию прав работников, занятых на вредных и опасных условиях труда (класс 3), в том числе:

выдачу бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов или осуществлять по письменным заявлениям работника компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или

других равноценных пищевых продуктов, в порядке, установленном локальным актом Университета;

установление с учетом мнения Профсоюза повышенного размера оплаты труда, минимальный размер которого должен составлять 4 процента тарифной ставки (оклада) работника. Конкретный размер повышенной оплаты труда устанавливается локальным актом Университета;

предоставление ежегодного дополнительного отпуска в количестве не менее 7 календарных дней. Конкретное количество календарных дней дополнительного отпуска устанавливается локальным актом Университета.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. При выполнении своих должностных обязанностей соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности.

6.5.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной им ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.5.3. Выполнять обязанности по охране труда, возложенные на них локальными актами Университета/Филиала.

6.5.4. При необходимости использовать СИЗ и средства коллективной защиты, следить за их целостностью и чистотой.

6.5.5. Использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы только по назначению.

6.5.6. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.5.7. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.5.8. Своевременно проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.5.9. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования (для определенных категорий работников), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению

Работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Профсоюз обязуется:

6.6.1. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников в рамках соблюдения прав работников Университета в вопросах трудовых отношений.

6.6.2. Предусматривать в смете Профсоюза средства на организацию спортивно-оздоровительных мероприятий в Университете.

6.6.3. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в Университете.

6.6.4. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и Соглашением. Поручить уполномоченным лицам Профсоюза письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников.

6.6.5. Участвовать в:

работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда; расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний среди работников Университета;

разработке и контроле мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний среди работников Университета.

6.6.6. Контролировать обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыкам оказания первой помощи, пострадавшим при несчастных случаях.

6.6.7. Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания осуществлять мероприятия:

разработку и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников, формирование терпимого отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа;

проведение периодических опросов работников с целью определения уровня знаний о ВИЧ/СПИДе;

обеспечение социальной защиты, равные возможности, уважительную и свободную от дискриминации среду в коллективе в отношении ВИЧ-инфицированных работников;

информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

Раздел 7. Гарантии в области занятости

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюз совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Университета, сокращения численности и (или) штата работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза.

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности Университетом.

7.3. В случае реорганизации или ликвидации Университета либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись Работодатель сообщает об этом работникам, а также информирует Профсоюз и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.4. Критерии массового увольнения определяются в отраслевом соглашении в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Минздрава России (ч. 1 ст.82 ТК РФ).

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники (части 2, 3 ст. 179 ТК РФ):

- имеющие двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и

военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

проработавшие более 10 лет в данной организации;

лица, получившие профзаболевание или производственную травму в организации;

обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата:

направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюз для получения мотивированного мнения;

издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ).

7.6.2. Увольнение по инициативе Работодателя работников - членов Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

7.6.3. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.7.2. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом Профсоюза.

7.7.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование заключать с работником договор в письменной форме. При направлении работника на обучение или

профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по должности, по которой он направляется для повышения квалификации (основная и по внутреннему совместительству).

7.7.4. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

7.7.5. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8. Профсоюз обязуется:

7.8.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.8.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете.

7.8.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.8.4. Информировать Ставропольскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации обо всех случаях массового высвобождения работников или введения в Университете (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

Раздел 8. Социальные гарантии

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды; предоставлять в пенсионные фонды макеты пенсионных дел для предварительной оценки прав на назначение пенсии.

8.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.4. Выполнять Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

8.1.5. Осуществлять компенсацию расходов на проезд в общественном транспорте специалистам, имеющим разъездной характер работы. Перечень должностей определяется приказом ректора Университета на текущий финансовый год.

8.1.6. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать работникам

помощь в приобретении путевок для детей работников в санатории, лагеря отдыха, пансионаты и компенсировать их стоимость за счет средств Фонда социального страхования, выдавать путевку на основании решения комиссии по социальному страхованию не чаще одного раза в год.

8.1.7. Работодатель и Профсоюз проводят работу по организации отдыха работников и членов их семей на базе отдыха «Ставрополье» и по решению ученого совета Университета осуществляют частичную компенсацию стоимости путевок при наличии внебюджетных финансовых средств.

8.1.8. В дополнение к установленным государственными органами льготам и компенсациям Работодатель обязуется предоставлять работникам кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере среднего заработка:

3 дня - в связи с бракосочетанием работников и их детей;

3 дня - в связи со смертью близких родственников;

2 дня - отцу в связи с рождением ребенка;

1 день - 1-го сентября (День знаний) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), фактически воспитывающему ребенка-школьника 1-4 классов (в случае совпадения 1 сентября с выходным днем – в первый рабочий день после Дня знаний).

8.1.9. Работодатель обязуется при наличии внебюджетных финансовых средств осуществлять социальные выплаты в виде материальной помощи в связи со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей); поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами и с выходом на пенсию в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

8.1.10. В соответствии с частью четвертой статьи 377 ТК РФ Работодатель, при наличии финансовых возможностей, может отчислять денежные средства Профсоюзу на социальные нужды (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия) до 0,2% (процента), полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

8.1.11. Работодатель обязуется при наличии внебюджетных финансовых средств осуществлять поощрительные выплаты работникам, сдавшим нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), соответствующие золотому знаку отличия ГТО, или принимавшим участие в спортивных мероприятиях городского, краевого, российского, международного уровней и занявшим в них призовые места.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию.

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Раздел 9. Социальная защита молодежи

9.1. Молодыми специалистами Университета считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения (подпункт «б» ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»);

молодыми работниками Университета считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 включительно, имеющие трудовой стаж не более трех лет и не относящиеся к категории «молодой специалист» (далее – молодые работники) (подпункт «10» ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете являются:

проведение разъяснительной работы с молодыми специалистами и молодыми работниками в целях закрепления их в Университете;

развитие творческой активности молодых специалистов и молодых работников.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.2. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.4.2. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации начального, среднего профессионального и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (ст. 70 ТК РФ).

9.5. Работодатель и Профсоюз:

9.5.1. Поощряют молодых специалистов и молодых работников,

добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Профсоюза.

9.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых специалистов и молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1. Работодатель:

признает право Профсоюза на заключение от работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств Работодателя, предусмотренных данным коллективным договором, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности Работодателя и внесение при необходимости предложений;

соблюдает права и гарантии Профсоюза, ее членов и выборных органов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, уставом Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, коллективным договором;

направляет на согласование с Профсоюзом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним. Профсоюз не позднее семи рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Работодатель в случае несогласия с предложениями обязан провести в течение семи рабочих дней дополнительные консультации с Профсоюзом по достижению взаимоприемлемого решения. Локальные нормативные акты по вопросам, установленным коллективным договором, принятые без согласования Профсоюза, применению не подлежат;

рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ в установленные законодательством сроки и направляет письменные ответы.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и Университета (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономическому положению организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемому высвобождению работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемому введению или изменению норм или оплаты труда;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, уполномоченными лицами по охране труда, Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также предоставляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели.

10.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.2.7. Принимать локальные нормативные акты Университета, в случаях, установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.2.8. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации и профактиву.

10.2.9. Освободить от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ, членов

постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.2.10. Освободить от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождать от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.11. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы:

дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ;

не допускается перевод их на другую работу по инициативе Работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.12. Соблюдать предоставленные законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза:

предоставлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации юридического лица сохраняют за освобожденным профсоюзным работником

его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.2.13. Не допускать увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

10.2.14. Перечислять, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, в размерах, утвержденных законодательством Российской Федерации. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.15. Предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующего за истекшим годом – за год.

10.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.3.1. предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное необходимой мебелью, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно-правовые документы, транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет текущий ремонт, уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

10.3.2. осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом;

10.3.3. предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (вариант «КонсультантПлюс» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания;

10.3.4. производит выплату премий по итогам работы Университета и

разовых поощрительных выплат председателю профсоюзного комитета за счет внебюджетных средств.

10.4. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 11. Ответственность за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. При невыполнении обязательств коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Неотъемлемой частью коллективного договора является приложение к нему.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ставропольский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – Правила, университет, работодатель) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в университете, в том числе в структурных подразделениях, включая Ессентукский филиал университета (далее – Филиал).

1.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), уставом, коллективным договором и иными локальными нормативными актами университета.

2. Порядок приема работников

2.1. В университете предусматриваются должности педагогических, научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских, фармацевтических и иных работников университета.

2.1.1. К должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

2.1.2. К должностям научных работников относятся должности директора научно-исследовательского института, заведующего лабораторией (отделом), главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и университетом на основании трудового договора, который заключается в соответствии с ТК РФ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) университет знакомит работника под подпись с Правилами, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (если иное не установлено ТК РФ и иными федеральными законами):

2.3.1. паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);

2.3.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

2.3.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

2.3.4. документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу;

2.3.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.3.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

2.3.7. дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено ТК РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.4. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в университет, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.5. В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств университета обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

2.7. При приеме на работу университет заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ТК РФ,

иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами.

С педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, и научными работниками заключается срочный трудовой договор.

2.7.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.8.1. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

2.8.2. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (уполномоченного на это представителя).

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.9.1. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

2.9.2. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.10. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.11. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в университете, если эта работа является

для работников основной.

2.11.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.12. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

2.13. Замещение должностей научных и педагогических работников осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

2.14. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, заключению трудового договора на замещение должностей научных и педагогических работников, а также переводу на соответствующие должности научных и педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.15. В случае заключения трудового договора на неопределенный срок в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного или педагогического работника проводится аттестация в сроки, определяемые Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 1 раз в 5 лет.

2.16. Должности медицинских и фармацевтических работников в университете замещаются лицами, имеющими право на осуществление медицинской деятельности и фармацевтической деятельности в соответствии с законодательством в сфере охраны здоровья граждан.

2.17. Должности ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений замещаются в порядке, предусмотренном уставом университета и Положениями о соответствующих структурных подразделениях.

3. Порядок увольнения работников

3.1. Основания и порядок прекращения трудового договора регулируются главой 13 ТК РФ.

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника

работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя. Если это сделать невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от ее получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте. Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

Запись в трудовую книжку об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.5. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора передает работодателю вверенные ему для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

Для этого работник подписывает обходной лист, форма которого утверждается ректором университета/директором Филиала.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника.

4. Основные права работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными

законами;

4.1.2. предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.1.5. отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда;

4.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.8. объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них;

4.1.9. участие в управлении университетом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, уставом, коллективным договором и локальными нормативными актами университета/Филиала;

4.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

4.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.13. возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.1.15. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, доступ в порядке, установленном соответствующими локальными нормативными актами университета/Филиала, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения университета/Филиала, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в университете;

4.1.16. бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами университета в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами университета/Филиала;

4.1.17. иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором.

5. Основные обязанности работника

5.1. Работник обязан:

5.1.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

5.1.2. соблюдать настоящие Правила, иные локальные нормативные акты;

5.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

5.1.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5.1.5. бережно относиться к имуществу университета, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится в университете, если университет несет ответственность за сохранность этого имущества;

5.1.6. незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.1.7. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

5.1.8. проходить в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;

5.1.9. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.10. поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

5.1.11. соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

5.1.12. вести себя вежливо и не допускать:

1) грубого поведения;

2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

5.1.13. соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

5.1.14. соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

5.1.15. соблюдать запрет работодателя на курение на территории университета вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

5.1.16. соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

5.1.17. соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим;

5.1.18. своевременно ставить в известность непосредственного руководителя о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные обязанности. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине в тот же день известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом);

5.1.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором.

6. Основные права работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

6.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

6.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

6.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу университета, работников, к имуществу

третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил;

6.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

6.1.6. принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

1) использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

2) использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

3) курение на территории университета, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

4) употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

6.1.7. требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим;

6.1.8. требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

1) грубого поведения;

2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

6.1.9. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

6.1.10. реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда;

6.1.11. осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом, локальными нормативными актами, коллективным договором и трудовым договором.

7. Основные обязанности работодателя

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные

правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия трудовых договоров;

7.1.2. предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором;

7.1.3. обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.1.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации;

7.1.6. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

7.1.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

Система оплаты труда в университете устанавливается Положением об оплате труда, Положением о премировании работников с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

7.1.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

7.1.9. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

7.1.10. знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

7.1.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.1.12. рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах;

7.1.13. создавать условия по участию работников в управлении университетом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и уставом университета;

7.1.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.15. отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

7.1.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7.2. Университет создает необходимые условия для повышения квалификации работников.

7.2.1. Повышение квалификации научно-педагогических работников проводится не реже 1 раза в 5 лет в образовательных и научных организациях путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, вебинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации.

Повышение квалификации педагогических работников Филиала проводится не реже 1 раза в 3 года.

8. Режим работы

8.1. В связи с тем, что в Университете работают подразделения с разными категориями работников, устанавливаются различные режимы рабочего времени и времени отдыха:

8.1.1. для работников структурных подразделений, непосредственно не связанных с организацией и обеспечением образовательного процесса, устанавливается следующий режим рабочего времени и времени отдыха:

5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье;

нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;

продолжительность ежедневной работы с понедельника по пятницу - 8 часов 00 минут; время начала работы - 8:00, время окончания работы - 17:00, предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи 1 час - с 12:00 до 13:00. Для работников Есентукского филиала устанавливается продолжительность ежедневной работы с понедельника по пятницу - 8 часов 00 минут; время начала работы - 8:00, время окончания работы - 16:30, предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи 30 минут - с 12:00 до 12:30.

В индивидуальных случаях режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, установленных коллективным договором) устанавливается по заявлению работника, согласованному с работодателем.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников указывается в трудовом договоре.

8.1.2. Для обеспечения образовательного процесса педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с индивидуальным графиком работы.

Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня работников преподавательского состава и профессорско-преподавательского состава определяются с учетом выполнения установленного объема учебной нагрузки, а также осуществления всех видов учебно-методической, научно-исследовательской, творческой и воспитательной работы, регулируемой индивидуальными планами работ, расписанием учебных занятий, планами научно-исследовательских работ и фиксируется в индивидуальном графике работы.

Контроль за соблюдением режима рабочего времени, расписания учебных занятий и выполнением индивидуальных планов работы педагогических работников осуществляется заведующими кафедрами и деканами факультетов, а также лицами, приказом ректора назначенными ответственными за ведение табеля учета рабочего времени.

Контроль за соблюдением режима рабочего времени, расписания учебных занятий и выполнением индивидуальных планов работы педагогических работников Филиала осуществляется заведующими отделениями, заместителем директора по учебной работе.

8.1.3. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, начало и окончание работы, время перерыва для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут определяются в индивидуальном графике работы;

8.1.4. медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Режим работы медицинских работников устанавливается индивидуальным графиком работы;

8.1.5. для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлен сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с действующим законодательством РФ продолжительность рабочего дня конкретизируется в трудовом договоре.

8.2. Суммированный учет рабочего времени:

8.2.1. для водителей, работающих в университете, за исключением работников Филиала, применяется суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

При суммированном учете рабочего времени общая продолжительность рабочего времени водителей не должна превышать нормального числа рабочих часов в учетном периоде;

8.2.2. в случаях возникновения необходимости, когда не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, отдельным категориям работников может быть введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность

рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

8.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с соблюдением требований, установленных в статье 99 ТК РФ.

8.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

8.5. Графики работы составляются в двух экземплярах, исходя из установленной нормы рабочего времени за учетный период для конкретной категории работников, и содержат информацию о продолжительности рабочего времени, дней отдыха. Один экземпляр хранится в структурном подразделении, другой – в отделе кадров.

График работы для работников структурных подразделений, связанных с учебным процессом, утверждается на учебный год.

График работы для работников структурных клинических подразделений утверждается на очередной месяц.

8.6. График работы согласовывается с руководителем структурного подразделения, деканом факультета, утверждается проректором, в соответствии с подчинением структурного подразделения.

График работы работников Филиала согласовывается с руководителем структурного подразделения и утверждается директором Филиала.

Работник знакомится с графиком работы до начала работы.

Все графики работы размещаются на видном месте соответствующих структурных подразделений и (или) на официальном сайте университета в сети Интернет.

8.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

8.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

8.9.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии

(должности).

8.9.2. срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

8.9.3. работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

8.10. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

9. Время отдыха

9.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

9.3. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

9.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

9.5. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ.

9.5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

9.6. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.

В отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

9.6.1. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна

из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

9.6.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

9.6.4. Педагогическим работникам ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период. При невозможности предоставления полного отпуска в летний каникулярный период часть отпуска предоставляется работнику в другое, согласованное с работником время.

9.6.5. Педагогические работники университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без оплаты.

9.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

9.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

9.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью шесть календарных дней.

9.10. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Оплата труда

10.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с

действующей у Работодателя системой оплаты труда, закреплённой в Положении об оплате труда, Положении о премировании работников.

10.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца:

25-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10-го числа следующего месяца - за вторую половину месяца.

10.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

10.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Данное заявление передается работником в бухгалтерию Работодателя.

10.5. Выплата заработной платы производится в валюте РФ.

10.6. В случае необходимости по просьбе работника причитающиеся ему суммы могут быть выданы через кассу университета.

10.7. Ежемесячно путем обращения работника в бухгалтерию университета выдаются расчетные листки, которые содержат информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.8. При увольнении выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

11. Меры поощрения работников

11.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу в университете, за успехи в образовательной, научной и другой деятельности, предусмотренной уставом университета, а также иные успехи, достижения в работе.

11.2. В университете применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) награждение почетной грамотой;
- 4) награждение медалями;
- 5) помещение на Доску почёта;

б) представление к почетным званиям;

7) выплата премии.

11.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

11.4. Решение о поощрении работника принимает ректор университета/директор Филиала с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и руководителя структурного подразделения.

11.4.1. В случае положительного решения издается приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

11.5. Порядок премирования определяется Положением о премировании работников.

11.6. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку в установленном порядке.

12. Меры взыскания, применяемые к работникам

12.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

12.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

12.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

13. Диспансеризация

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

13.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

13.4. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

14. Ответственность работника

14.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также в установленном порядке к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности:

14.1.1. до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

14.1.2. дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

14.1.3. применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя;

14.1.4. если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания;

14.1.5. работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

14.2. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и соответствующими локальными нормативными актами:

14.2.1. расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами;

14.2.2. к материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами;

14.2.3. работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат;

14.2.4. работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;

14.2.5. за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами;

14.2.6. в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере;

14.2.7. письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество;

14.2.8. работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт;

14.2.9. взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;

14.2.10. если месячный срок истек, или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом;

14.2.11. работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке;

14.2.12. с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

14.3. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

15. Ответственность работодателя

15.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

15.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

- за ущерб, причиненный имуществу работника;

- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться;

15.2.1. работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре;

15.2.2. работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд;

15.2.3. при нарушении работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

15.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

15.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

16. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

16.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями ТК РФ, иных нормативных правовых актов РФ, уставом, коллективным договором и иными локальными нормативными актами университета/Филиала.

ПОЛОЖЕНИЕ

о дистанционной работе в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Положение о дистанционной работе в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно - Положение, университет, работодатель) разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в университете, включая работников Ессентукского филиала университета (далее- Филиал).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом, коллективным договором и иными локальными нормативными актами университета.

1.3. Положение обязательно для соблюдения всеми работниками университета, выполняющими трудовые функции вне местонахождения работодателя (дистанционно).

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, его филиала, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1, 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской

Федерации).

2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в ч. 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - работник) (ч. 3 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Заключение трудового договора с дистанционным работником

3.1. Трудовой договор и соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается местонахождение университета/Филиала.

3.2. По письменному заявлению дистанционного работника университет не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть направлены в университет лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.4. По требованию университета лицо, поступающее на дистанционную работу, обязано предоставить нотариально заверенные копии документов, указанных в п. 3.3 настоящего Положения, на бумажном носителе.

4. Расторжение трудового договора с дистанционным работником

4.1. Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе университета производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной

причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.2. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом университета/Филиала о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

5. Организация работы дистанционного работника

5.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, соглашением к трудовому договору.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.3. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

5.4. Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

6. Взаимодействие с дистанционным работником

6.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

6.2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

6.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором, соглашением к трудовому договору.

6.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами 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 подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной трудовым договором, соглашением к трудовому договору.

6.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 трудовым договором, соглашением к трудовому договору.

6.6. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не

позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Взаимодействие университета с дистанционным работником осуществляется как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

6.8. Взаимодействие университета с дистанционным работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, предоставленным дистанционным работником добровольно.

6.9. При взаимодействии с дистанционным работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

6.10. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по корпоративной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Положении).

6.11. Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность начальника отдела кадров университета/Филиала. Работники отдела кадров должны составить акт о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием предоставить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

7. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности

7.1. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет университету оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо

представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

7.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами университета/Филиала, 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 подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между университетом и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной трудовым договором, соглашением к трудовому договору.

7.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором, соглашением к трудовому договору.

7.4. Те дистанционные работники, у которых корпоративной электронной почты нет, пересылают сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

7.5. Оригиналы документов должны быть предоставлены дистанционным работником при первой возможности посещения университета/Филиала.
