

От работодателя:
Ректор
ГБОУВО РК КИПУ
имени Февзи Якубова

От работников:
Председатель ОО ППОР
ГБОУВО РК КИПУ
имени Февзи Якубова

_____ Ч.Ф. Якубов

_____ Т.Ш. Ибрагимов

«26» марта 2024 г.

«26» марта 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет
имени Февзи Якубова»**

01.04.2024 – 31.03.2027

Вступает в силу
«01» апреля 2024 г.

Симферополь, 2024 г.

СТРУКТУРА
Коллективного договора Государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова»
на 01.04.2024 – 31.03.2027

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова» (далее – КИПУ) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым законодательством РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения:

- взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации;
- дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Сторонами Коллективного договора (далее - Договор) являются:

- Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова» в лице ректора **Якубова Чингиза Февзиевича** (далее - Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив работников КИПУ, единственным уполномоченным представителем которого является общественная организация первичная профсоюзная организация работников КИПУ в лице председателя профсоюзного комитета, **Ибрагимов Таира Шукриевича** (далее - Профсоюзный комитет), с другой стороны.

1.5. Коллектив работников КИПУ дает полномочия:

- **Профсоюзному комитету** КИПУ быть представителем его интересов, как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы коллектива КИПУ в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и т.д.;

- **Председателю Профсоюзного комитета** КИПУ подписать от имени коллектива работников КИПУ Коллективный договор с Работодателем.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КИПУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КИПУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) КИПУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего

коллективного договора, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации КИПУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по взаимному согласию представителями сторон без созыва общего конференции работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.10. Контроль о ходе выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Локальные нормативные акты КИПУ, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 апреля 2024 года и действует по 31.03.2027 г. По истечению этого срока Стороны имеют право продлить либо принять в новой редакции коллективный договор на заседании комиссии по введению коллективных переговоров на срок, установленный действующим законодательством.

2.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КИПУ, при реорганизации КИПУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон. При реорганизации или смене форм собственности КИПУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора. При смене формы собственности КИПУ Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации КИПУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.3. В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно изменений и дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон эти изменения и дополнения, утверждаются на заседании комиссии по введению коллективных переговоров.

2.4. При отсутствии взаимного согласия сторон изменения и дополнения к Договору должны рассматриваться Конференцией работников и обучающихся КИПУ.

2.5. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменениями действующего законодательства, Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.6. Ни одна из сторон, заключивших Договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.7. При невыполнении договора или нарушении его условий одной из сторон, по представлению другой стороны в недельный срок вопрос рассматривается постоянно действующей комиссией по введению коллективных переговоров.

2.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом КИПУ имени Февзи Якубова, Отраслевым и Региональным коллективными соглашениями, настоящим Договором и регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором, Уставом КИПУ имени Февзи Якубова и иными локальными нормативными актами КИПУ.

3.2. Трудовой договор с работниками, на замещение должностей, не относящихся к педагогическим работникам и научным работникам, заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Трудовой договор на замещение должностей педагогических работников относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников заключается на срок, определенный нормами трудового законодательства и в порядке установленными локально нормативными актами Университета.

3.3. Заключению трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) предшествует конкурс, который проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации и в порядке, утвержденном Ученым советом КИПУ. Конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, занимаемой работником, с которым заключен срочный трудовой договор, проводится до окончания срока указанного трудового договора.

3.4. Дополнительные условия, при которых допускается заключение трудовых договоров на замещение должностей педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без проведения конкурсов установлены законодательством Российской Федерации и Уставом КИПУ. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его (отразив в трудовом договоре) с Уставом КИПУ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников КИПУ, утвержденными локальным нормативным актом КИПУ, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в КИПУ и относящимися к трудовой функции работника.

Доводить до сведения работников локальные нормативные акты КИПУ, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте КИПУ, а также путем передачи копий в соответствующие структурные подразделения в печатном виде. Проекты локальных нормативных актов должны быть заранее согласованы с участием структурных подразделений КИПУ, интересы которых они затрагивают.

3.5.2. Включить в трудовые договоры такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.) – в соответствии с Положением об оплате труда работников КИПУ и ИПК КИПУ имени Февзи Якубова, утвержденным локальным нормативным актом КИПУ;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в КИПУ и Положением о премировании работников КИПУ, утвержденным локальным нормативным актом КИПУ;

3.5.3. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять органам службы занятости и в Профсоюзный комитет информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения. Такая информация должна включать в себя планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации. (п. 8.4.1.Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи РК и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг.)

3.5.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;

- беременные женщины;

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с научной и педагогической деятельностью;

В случае увольнения – обязательно уведомлять об этом территориальные органы занятости и Профсоюзный комитет не менее чем за 2 месяца;

3.5.5. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.5.6. Обеспечить гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам; сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях.

3.5.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, соответствующую квалификации работника и которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, так и иную работу, а также принимать меры по его обучению или переобучению.

3.5.8. Создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами модернизации КИПУ. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

3.5.9. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.5.10. Расторгать трудовой договор по инициативе работника со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ТК РФ, также в случаях:

- болезни членов семьи, требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители);
- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

3.6. Стороны считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации по той же квалификационной категории, поданных до истечения срока ее действия, и принятии решений об их соответствии указанной квалификационной категории, для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, осуществляются на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, подтвержденных необходимыми документами.

3.7. Объем и виды учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу отражаются в индивидуальном плане, принимаемом ежегодно до конца текущего учебного года.

3.8. Вторая половина рабочего дня педагогических работников включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеучебная и воспитательная работа с обучающимися;
- профориентационная работа.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

3.9. При расчете учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу отражаются в индивидуальном плане.

Определить объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу согласно локальным нормативным актам КИПУ.

3.10. При установлении учебной нагрузки (первая половина дня) учитывать специфику работы и статус факультетов и филиалов, осуществляющих межвузовскую образовательную деятельность, определять количество обучающихся в учебных группах согласно Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС).

3.11. Фиксировать нагрузку педагогических работников кафедр, факультетов и филиалов, осуществляющих межвузовскую образовательную деятельность, с учетом рабочего времени, выделяемого на проведение консультаций, зачетов, экзаменов, контрольных работ и иных видов образовательной деятельности.

3.12. Для подготовки нового курса педагогическому работнику по решению заведующего кафедры может быть сокращена учебная нагрузка.

3.13. Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, а также с научными работниками регулируется нормами трудового законодательства РФ.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Оплата труда работников КИПУ устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в КИПУ;

б) с учетом требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);

г) в соответствии с положением об оплате труда работников КИПУ и ИПК КИПУ имени Февзи Якубова, утвержденным локальным нормативным актом КИПУ, другими локальными нормативными актами, регулирующими порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются КИПУ в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда работников КИПУ и ИПК КИПУ имени Февзи Якубова, других локальных нормативных актах КИПУ, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права КИПУ разрабатываются Положение об оплате труда работников КИПУ и ИПК КИПУ имени Февзи Якубова, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, которые принимаются Ученым советом КИПУ по согласованию с Профкомом КИПУ и вводятся в действие приказом ректора.

4.3. Дополнительная оплата труда работникам осуществляется:

- за выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной положением о нормах времени для расчета объема учебной и других видов работ, выполняемых научными и педагогическими работниками при реализации образовательных программ высшего образования в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова», утвержденным локальным нормативным актом КИПУ;

- за выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.4. Система оплаты труда работников КИПУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) – ставок заработной платы в месяц в соответствии с Положением об оплате труда работников КИПУ и ИПК КИПУ имени Февзи Якубова;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным

актом КИПУ, регулирующим порядок, условия, основания выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом КИПУ, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования в КИПУ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

– работникам за труд в особых условиях, по результатам специальной оценки рабочих мест,

– работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

– работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных действующим законодательством и настоящим договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

- при сверхурочной работе;

- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;

- при работе в ночное время;

4.5. Выплата заработной платы работникам КИПУ производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ), валюте РФ (рублях).

4.6. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса выплата заработной платы работникам КИПУ, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

4.7. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка в отделе труда, заработной платы и налогового учета.

4.8. Сроки выплаты за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ). Работодатель обязан при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

4.9. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности;

4.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.11. Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии с ТК РФ.

4.13. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения.

4.14. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией КИПУ и работником, в том числе по причине невыполнения договора о материальной ответственности увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения.

4.15. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность,

установленную законодательством РФ.

4.16. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных законами государства обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, установленных в ТК РФ и в локальных актах КИПУ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных ею лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

4.17. Педагогические работники КИПУ, 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 соответствии с положением о порядке предоставления педагогическим работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет» длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным локальным нормативным актом КИПУ.

4.18. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета из средств КИПУ согласно нормативам, утвержденным локальными нормативными актами, на каждый финансовый год.

4.19. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой КИПУ на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим налоговым законодательством.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании рабочего времени в КИПУ стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка работников КИПУ, других локальных нормативных актах КИПУ.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для работников КИПУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Может устанавливаться сокращенное рабочее время и для других категорий работников, предусмотренных законодательством. Для педагогических работников инженерно-педагогического колледжа КИПУ норма

часов не педагогической, а учебной (преподавательской) работы - 18 часов в неделю.

Стороны договорились, что структурные подразделения вправе переходить на шестидневную рабочую неделю согласно календарного учебного графика или в связи с производственной необходимостью, согласно приказа Работодателя, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.3. Аудиторная нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу не может превышать 8 академических часов в день, кроме дней практикумов.

5.4. При составлении расписания учебных занятий педагогического работника, не допускается:

а) наличие последней пары второй смены и первой пары первой смены следующего рабочего дня;

б) наличие в течение одного рабочего дня перерывов в расписании между занятиями продолжительностью более трех часов.

5.5. Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, иных мероприятий, проводимых КИПУ, допускается по приказу Работодателя либо письменному распоряжению руководителя структурного подразделения, с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.6. Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам КИПУ:

5.6.1. продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466.

5.6.2. научным сотрудникам: докторам наук – 48, кандидатам наук – 36 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 N 949);

5.6.3. инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона N 181-ФЗ РФ);

5.6.4. работникам до 18 лет – 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

5.6.5. для других категорий сотрудников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.7. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Стороны договорились, что Работодатель не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в Профсоюзный комитет утвержденный Работодателем и согласованный с Профсоюзным комитетом экземпляр графика отпусков. Работник вправе

не позднее, чем за две недели просить Работодателя изменить время начала и окончания ежегодного оплачиваемого отпуска.

Удовлетворенная просьба оформляется письменно и является обязательным приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы Работодатель обязан направить работнику мотивированный отказ, который может быть обжалован в органах по рассмотрению трудовых споров. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в КИПУ. Работодатель по соглашению сторон может, а в предусмотренных законом случаях обязан, предоставить работнику оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев его непрерывной работы.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, в других случаях предусмотренных Федеральным законодательством.
- отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в КИПУ.

5.9. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя.

Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом неиспользованная 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:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по согласованию между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней, в соответствии с ТК РФ.

5.14. В случае, когда работникам с ненормированным рабочим днем не

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Правила предоставления такого отпуска утверждены ст. 99 ТК РФ.

5.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 3 календарных дня работникам, которые, согласно приказу ректора, занимаются оформлением листов по временной нетрудоспособности, по желанию работника дополнительный отпуск присоединяется к ежегодному отпуску.

- до 7 календарных дней работникам за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, за особый характер работ.

5.16. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение при получении образования соответствующего уровня впервые, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

5.17. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

5.18. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

5.19. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме, за счет внебюджетных средств.

5.20. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами РФ.
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.21. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению с предоставлением подтверждающих документов отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;
- смертью близких родственников – 6 дней;
- переездом на новое место жительства – 2 дня;
- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 10-х лет) – до 14 дней в году;
- супругу до 14 календарных дней в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам,
- работникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок до 14 дней;
- в других обоснованных работником случаях (по согласованию с Работодателем).

5.22. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

5.23. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.24. Стороны согласились по письменному заявлению работника предоставлять выходной:

- а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 сентября и последний звонок с сохранением среднего заработка;

- б) работникам, вступающим в брак – 3 календарных дня с сохранением заработной платы;
- в) работнику в день его юбилея (50, 55 и т.д. лет – для мужчин, 45, 50 и т.д. лет – для женщин) – один день с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Стороны подтверждают, что:

- условия труда работников КИПУ, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в ТК РФ, Законе Республики Крым от 28 февраля 2022г. 263-ЗРК/2022 «О внесении изменений в Закон Республики Крым"», иных нормативных правовых актах;

- в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

6.2. С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель обязан обеспечить:

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

6.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательстве РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.4. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.2.6. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.7. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников предусмотренном законодательством РФ, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.9. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.2.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.2.11. расследование и учет в установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.12. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2.13. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.2.14. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2.15. Режим труда и отдыха работников в соответствии законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.16. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.17. Ежегодно, не позднее 15 февраля, утверждать Комплексный план мероприятий по охране труда, локальным нормативным актом КИПУ с указанием сроков выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.2.18. В структурных подразделениях, руководители которых наделены полномочиями ректора, т.е. действуют по доверенности, указанный Комплексный план мероприятий по охране труда утверждается таким руководителем и председателем профкома этого структурного подразделения.

6.2.19. Отчитываться два раза в год (в июне и декабре) на совместном заседании Ректората и Профсоюзного комитета о выполнении Комплексного плана мероприятий по охране труда.

6.2.20. Обеспечивать безопасное проведение производственных работ и образовательного процесса, в том числе при проведении учебных, научных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) и других с участием обучающихся.

6.2.21. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.22. Организовать эффективный производственный контроль совместно с Профсоюзным комитетом за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников, а также факторов производственной среды.

6.2.23. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, наличии опасных и (или) вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях:

- специалист управления кадров обязан разъяснить работнику под роспись в приёмном листе его права и обязанности, порядок предоставления льгот за работу в опасных и (или) вредных условиях, в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором;

- специалист управления кадров обязан разъяснить работнику условия оплаты труда и о компенсационных выплатах, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

- специалист по охране труда и специалист по противопожарной профилактике должны провести вводный инструктаж работнику по охране труда, противопожарной и техногенной безопасности, гигиене труда и производственной среде, охране окружающей

среды;

- руководитель структурного подразделения обязан определить работнику его рабочее место.

6.2.24. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам предусмотренные законодательством доплаты, компенсационные выплаты и льготы.

6.2.25. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью, организовывать надлежащие условия хранения и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

6.2.26. Не допускать работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медицинского осмотра.

6.2.27. Для оказания экстренной медицинской помощи работникам и обучающимся обеспечивать надлежащее функционирование медпунктов в корпусах КИПУ.

6.2.28. Если в подразделении не проведена специальная оценка условий труда, то выдачу СИЗ производить на основании сведений о фактической занятости работников на работах, предусмотренных нормативными требованиями. Приобретать с учетом мнения Профсоюзного комитета СИЗ, не предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами, а также дополнительные комплекты спецодежды для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Решение о приобретении дополнительной спецодежды принимается при утверждении ежегодного Комплексного плана мероприятий по охране труда.

6.2.29. При проведении учебных занятий, практик, связанных с применением вредных веществ, предусматривать обеспечение обучающихся СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.2.30. Привести в соответствие с нормами санитарно-бытовые помещения и обеспечивать их постоянное функционирование.

6.2.31. Разработать и утвердить для всех подразделений положения и инструкции по охране труда.

6.2.32. Средства, выделенные для выполнения мероприятий по охране труда, использовать строго по целевому назначению.

6.2.33. Выделять ежегодно отдельной строкой в смете расходов КИПУ средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов для проведения мероприятий по охране труда. Обеспечивать приоритетность финансирования Комплексного плана мероприятий по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных настоящим Договором.

6.2.34. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдать санитарно-гигиенические нормы обеспечения образовательного процесса.

6.2.35. Сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14°-16°С. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°С.

6.2.36. Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29°-31°С. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°С.

6.2.37. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу, либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка, сохранить место работы (должность) и средний заработок на время

приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.2.38. Закрепить за руководителями структурных подразделений занимаемые здания, сооружения и отдельные помещения для осуществления ими надлежащего контроля за соблюдением требований безопасности труда и обучения.

6.2.39. Иное, предусмотренное ТК РФ.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной или коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование (для работников Университета осуществляющих образовательную деятельность), а также другие обязательные медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Принимать участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.4.2. Способствовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

6.4.3. Организовать эффективную работу уполномоченных по охране труда, организовав их обучение.

6.4.4. Организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, а также в определении размеров выплат для возмещения ущерба потерпевшим и их семьям, при несчастном случае и предоставлять в случае необходимости свои выводы.

6.4.6. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и работником (ами), свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.4.7. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и образовательного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается совместно ректором и руководителем структурного подразделения на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

6.4.8. Работодатель и Профсоюзный комитет согласились, что при продолжении работы и ведения образовательного процесса, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы

до устранения нарушений. Отказ работника от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю структурного подразделения.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров, стороны считают одним из важнейших направлений деятельности КИПУ развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Стороны считают важным направлением в деятельности КИПУ формирование социальных гарантий и льгот для работников.

7.3. Социальные льготы и гарантии одинаково распространяются на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников КИПУ, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

7.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в КИПУ вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям.

7.6. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности работников осуществлять только в установленном законом порядке.

7.7. Ежегодно формировать совместно с Профсоюзным комитетом пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда и технике безопасности и экологии, проведение культурно-массовых, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

По окончании года стороны отчитываются на Ученом совете КИПУ об итогах выполнения плана и расходовании средств, предусмотренных на эти цели.

7.8. Премировать работников КИПУ в связи с юбилейными датами, начиная с 50-ти лет и через каждые 5 лет.

7.9. Профсоюзный комитет и Работодатель обязуются осуществлять следующие мероприятия по социальной поддержке работников:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения;

- реализацию путевок работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении на льготных условиях;

- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление работников к поликлиникам для прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

7.10. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.11. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением образовательных программ высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки программ научно-педагогических кадров в аспирантуре и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии с законодательством.

7.12. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий:

- для ветеранов Великой Отечественной войны, участников боевых действий, ветеранов вооруженных сил, посвященный Дню Победы;
- посвященных Дню Защитника Отечества;
- посвященных Международному Женскому дню;
- посвященных Дню КИПУ;
- новогодний вечер для работников и др.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.13. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с детьми, женщинами, мужчинами, спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.14. Профсоюзный комитет при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет помощь:

- на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении и не имеющих собственной семьи;
 - в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в КИПУ не менее 5 лет;
 - необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;
 - при рождении ребёнка;
 - одному из родителей первоклассника к 1 сентября – “Первый раз – в первый класс”;
 - смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;
 - в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов. Денежная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета.
- 7.15. Профсоюзный комитет обязуется организовывать и проводить следующие мероприятия по оздоровлению и отдыху работников и их детей:
- учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;
 - содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;
 - оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на представление интересов коллектива работников КИПУ в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

8.2. Работодатель, согласно ТК РФ и Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

- предоставляет профсоюзному комитету, действующему в КИПУ, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи.
- может передавать в бесплатное пользование профкому находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-

оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются КИПУ.

- перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в КИПУ определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, Коллективным договором.

- для деятельности Профсоюзного комитета в КИПУ передается в пользование кабинет № 168.

8.3. Для реализации своих полномочий, члены выборных профсоюзных органов и полномочные представители этих органов имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места во всех структурных подразделениях КИПУ;

- требовать и получать от Работодателя, а также должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, выполнения настоящего Договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде;

- непосредственно обращаться устно или письменно к Работодателю и должностным лицам;

- проверять работу столовых и студенческого городка;

- размещать собственную информацию в помещениях и на территории КИПУ в доступных для работников местах;

- проверять эффективность использования средств, предназначенных для осуществления социальных и культурно-массовых мероприятий;

- осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством.

8.4. В случае если имуществу Профсоюзного комитета нанесен материальный ущерб по вине структурных подразделений КИПУ, Работодатель обязуется возместить его в течение месяца.

8.5. Работодатель обязуется привлекать членов Профсоюзного комитета, профкомов структурных подразделений к работе совещательных и рабочих органов КИПУ.

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников - членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.7. Работодатель отчисляет Профсоюзному комитету, не менее 0,3% фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности на культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу и работу с детьми.

8.8. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список подразделений, которым предоставляются приказы и другие локальные документы от руководства КИПУ.

8.9. Работодатель гарантирует штатным освобожденным членам Профсоюзного комитета, профбюро структурных подразделений КИПУ после окончания их профсоюзной деятельности работу в КИПУ в соответствии с их образованием и квалификацией.

8.10. Распространять на штатных работников Профсоюзного комитета, применяемые в КИПУ меры по социально-бытовому обеспечению работников.

8.11. Льготы и награды в области общественной, социальной, спортивной и культурной деятельности, которые применяются в КИПУ, распространяются на штатных освобожденных работников Профсоюзного комитета.

8.12. Работодатель, руководители структурных подразделений и их заместители предоставляют в 7-дневный срок информацию на устные или письменные запросы Профсоюзного комитета по вопросам о:

- численности и составе работников,
- системе оплаты труда,
- размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности,
- средствах, централизуемых по образовательным учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера,
- средствах, направляемых на премирование работников,
- иных показателях заработной платы,
- объеме задолженности по выплате заработной платы,
- показателях по условиям и охране труда,
- планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности
- другой необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- о результатах финансово-хозяйственной деятельности КИПУ и по выполнению условий настоящего Договора.

8.13. Профсоюзный комитет вместе с Работодателем определяет направления распределения финансовых средств, принимает участие в решении вопросов оплаты труда работников КИПУ, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других, поощрительных и компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе установления персонального повышающего коэффициента, решает вопросы режима рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления отпусков, участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот.

8.14. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома структурного подразделения, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях КИПУ - без предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председатель Профсоюзного комитета КИПУ и его заместители – Крымской республиканской организацией Профсоюза работников образования и науки.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются.

8.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав Профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации КИПУ или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Отраслевого соглашения.

8.16. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профсоюзного комитета сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в КИПУ, в соответствии с настоящим Договором.

8.17. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе Профсоюзного комитета или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для

педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8.18. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности КИПУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.19. Работодатель в рамках действующего законодательства оказывает содействие Профсоюзному комитету в создании базы персональных данных членов профсоюза – работников КИПУ.

8.20. Работодатель содействует Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.21. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы

8.22. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профсоюзного комитета с просьбой о представлении его интересов членом Профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. В целях развития социального партнерства Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

9.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Договора, в том числе в форме проведения всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений.

9.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах РФ, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

9.1.5. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

9.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных и региональных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

9.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета

общественного мнения, в том числе с участием Профсоюзного комитета.

9.1.8. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

9.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.11. При подготовке проектов исполнительно-распорядительных актов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить заблаговременное о них информирование и согласование с Профсоюзным комитетом.

9.1.12. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей Профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления КИПУ (ректорат, ученый, попечительский советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава КИПУ, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности КИПУ в целом.

9.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются обеспечивать контроль за организацией питания в пунктах питания КИПУ.

9.3. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и обучающимися КИПУ и их семьями. В этих целях:

- Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование;

- Работодатель предоставляет помещения для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно- массовых и спортивных мероприятий с работниками;

- Работодатель выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий и направляет их на расчетный счет Профсоюзного комитета;

- Профсоюзный комитет организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

9.4. В КИПУ создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 10 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников избираются Конференцией работников и обучающихся КИПУ, представители Работодателя назначаются Работодателем.

Комиссия по трудовым спорам создается на срок действия Коллективного договора. По истечению указанного срока, избирается и назначается новые члены комиссии по трудовым спорам.

9.5. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются организовать круглогодичную работу баз научно-производственных практик и отдыха обучающихся и баз отдыха работников КИПУ. Стороны также обязуются предоставлять работникам возможность для отдыха на этих базах в выходные, нерабочие праздничные дни и в межсезонье. Информировать коллектив работников КИПУ о наличии путевок в санатории, пансионаты и об их распределении.

9.6. Работодатель обеспечивает укрепление учебно-материальной базы структурных подразделений КИПУ в соответствии с направлениями их деятельности в пределах бюджетного финансирования и программы развития КИПУ, а также за счет

других источников финансирования, разрешенных законодательством РФ.

9.7. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию и разъяснения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другим социально-экономическим вопросам.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профсоюзным комитетом от Работодателя.

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Способствовать выполнению настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников КИПУ, поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников КИПУ в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюзного комитета, соглашениями, настоящим Договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющимися членами Профсоюзного комитета, при условии, что они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

10.2. Содействовать эффективной деятельности КИПУ в рамках стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

10.3. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников или окружающей природной среде.

10.4. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении КИПУ и рассмотрении трудовых споров. Способствовать выполнению настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в коллективе работников КИПУ, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзного комитета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюзного комитета в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

10.6. Оказывать членам Профсоюзного комитета консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка работников КИПУ и содействовать реализации их прав.

10.7. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в КИПУ.

10.8. Направлять членов Профсоюзного комитета для участия в работе комиссий:

- по расследованию несчастных случаев,
- специально оценки рабочих мест по условиям труда,

- по проверке знаний вопросов охраны труда у работников КИПУ,
- комиссии по социальному страхованию,
- комиссию по трудовым спорам, а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии.

10.9. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в КИПУ либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за правильностью установления должностных окладов и расчета заработной платы, отпускных, выплат стимулирующего и компенсационного характера; педагогической и других видов нагрузки лицам из числа профессорско-преподавательского состава в соответствии с их должностной ставкой; выплат надбавок работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником. Требовать устранения выявленных нарушений.

10.11. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в КИПУ.

Способствовать духовному развитию работников коллектива (членов Профсоюзного комитета), удовлетворения их культурных потребностей, включая:

- встречи с актерами и творческими личностями, организацию посещений театров и концертных залов города Симферополя по заявкам работников с частичной или полной оплатой для членов Профсоюзного комитета;

- проведение выставок творческих работ работников и их детей, вечеров отдыха, торжественных собраний для ветеранов войны и труда КИПУ ко Дню Победы и прочим знаменательным датам;

- организацию мероприятий к знаменательным датам: к 8 марта, Новому году, для детей – «Новогодних елок»;

- организацию торжественных собраний и праздничных обедов для ветеранов войны и Ветеранов труда КИПУ ко Дню Победы;

- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

10.12. Организовывать мероприятия по оздоровлению работников, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС (членов Профсоюзного комитета) за счет средств Профсоюзного комитета в пределах выделенных на эти цели средств.

10.13. Способствовать определению детей работников в государственные дошкольные учреждения, летнему оздоровлению.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и их родственников, а также в случаях, когда работник нуждается в финансовой помощи.

10.15. Сохранять право на получение материальной помощи и оздоровление работникам, неработающим пенсионерам, ветеранам КИПУ.

10.16. Информировать членов коллектива работников КИПУ о ходе выполнения настоящего Договора.

РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

11.1. Работниками КИПУ считаются: основной персонал, административно-управленческий персонал, вспомогательный персонал.

11.2. Работники КИПУ обязуются:

11.2.1. Знать и руководствоваться действующим законодательством РФ и РК по направлению своей деятельности, Уставом и локальными нормативными актами КИПУ,

правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

11.2.2. Своей трудовой и творческой активностью максимально способствовать успешной учебно-воспитательной работе, научной деятельности, перспективному развитию КИПУ.

11.2.3. Соблюдать дисциплину труда, Устав КИПУ, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности.

11.2.4. Стремиться к максимальному взаимопониманию с Работодателем в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем социального развития КИПУ, созданию благоприятного климата в коллективах.

11.2.5. Осуществлять обучение и проверку знаний по охране труда. Осуществлять в установленном порядке инструктаж (обучение) по технике безопасности и охране труда.

11.2.6. Срочно сообщать своему непосредственному руководителю или Работодателю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

11.2.7 Незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, а также обязательное психиатрическое освидетельствование (для работников Университета осуществляющих образовательную деятельность).

11.2.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

11.2.9. Признавать и соблюдать права КИПУ на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.

11.3. Работники КИПУ имеют право участвовать в управлении деятельностью КИПУ через Конференцию работников и обучающихся КИПУ, конференцию структурного подразделения КИПУ, Ученый совет КИПУ, Профсоюзный комитет, вносить предложения по улучшению работы КИПУ, ректората, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

11.4. По вопросам социальной защиты работники обращаются в Профсоюзный комитет.

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

12.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

12.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов и профсоюзный актив КИПУ, а также специалистов компетентных организаций.

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров поручает Профсоюзному комитету заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников КИПУ в решении вопросов условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

13.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроках, установленных Договором.

13.3. Работодатель и председатель Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента его принятия комиссией по введению коллективных переговоров, и в течение семи дней со дня подписания представитель Работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте КИПУ, на сайте Профсоюзного комитета, экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет работников КИПУ, управление документооборота и контроля.

13.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по продлению срока действия настоящего Договора.

13.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств КИПУ, но не более трех месяцев.