Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Саидов Заурбек Аламбекович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.04.2024 17:54:39
Уникальный программный ключ:
2e8339f3ca5e6a5b4531845a12d1bb5d1821f0ab

Работодатель:
Ректор ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»
_____ З.А. Саидов
«18» апреля 2024 г.

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»
_____ Г.С-Х. Дудаев
«18» апреля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чеченский государственный университет имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова»
с 18 апреля 2024 г. по 18 апреля 2027 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива «18» апреля 2024 г., протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Ахматовского района

Регистрационный № 907
Руководитель отдела труда и социального развития Ахматовского района г. Грозный

_____ **И.И. Дадуев**

« ____ **»** _____ **2024 г.**

г. Грозный-2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодателем в лице ректора ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова» (далее - Университет) Саидова З.А., с одной стороны, работниками и сотрудниками Университета (далее - Работники) в лице руководителя представительного органа работников - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета (далее – Профсоюз) Дудаева Г.С-Х., с другой стороны, и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения Работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чеченский государственный университет имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова» в лице ректора Саидова Заурбека Асланбековича, действующего на основании Устава;

1.2.2. Работники – лица, работающие по трудовому договору в Университете (трудовой коллектив) в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Дудаева Геназа Саид-Хусейновича, действующего на основании ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 29, 40 - 43 Трудового кодекса Российской Федерации;

1.2.3. Профсоюзная организация - первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Университета.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда работников, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, премирования, оказания единовременной материальной помощи Работникам, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, экологической безопасности, охраны здоровья, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в Университете;

- определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и профессорско-преподавательского состава;

- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников университета (и иного обособленного структурного подразделения) в части льгот, специально оговоренных в настоящем Договоре.

1.2.4. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.2.5. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.2.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя.

1.2.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.2.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора и проректоров.

1.2.9. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.2.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2.11. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово - экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.2.12. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязаны ознакомить Работника с настоящим Договором.

1.2.13. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля над выполнением обязательств по настоящему Договору приказом Работодателя создается комиссия, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий настоящего Договора. Результаты работы указанной комиссии публикуются на официальном портале Работодателя, а также объявляются на заседании ректората Университета.

1.2.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При ликвидации Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.2.15. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций у Работодателя и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые закрепляются в локальных нормативных актах Работодателя с учётом мнения Профсоюза.

1.2.16. В целях эффективной реализации положений настоящего Договора Стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.1.1. Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее - увольнение Работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ, с педагогическими работниками дополнительно по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ, с научными работниками дополнительно по основаниям, предусмотренным ст. 336.1 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 288 ТК РФ.

2.1.2. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников; несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.1.3. Рассмотрение жалоб.

Трудовые споры между Работником и Работодателем рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае поступления Работодателю жалобы (заявления) на действия или поведение Работника от других Работников и (или) обучающихся, Работник имеет право ознакомиться с содержанием жалобы (заявления).

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и научными работниками предшествует избрание по конкурсу.

2.3.1. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.4. Заключению трудового договора с директорами институтов, деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

2.4.1. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса возможно временное возложение обязанностей декана факультета (директора института), заведующего кафедрой до проведения выборов на замещение соответствующей вакантной должности этой категории.

2.5. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);

- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);

- осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. При этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по

сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий Договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ);

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Работодатель после заключения трудового договора обязуется:

- не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 60, 74 ТК РФ);

- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73-76, главой 49.1 ТК РФ);

- расторгнуть трудовой договор по инициативе Работника в срок, указанный в заявлении Работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (ст. 80 ТК РФ);

- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ (ст. ст. 77-81, 83, 84, 332, 336, 336.1) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст. ст. 178-181 ТК РФ);

- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата Работников в конкретных подразделениях с учетом мнения Профсоюза (ст. 82 ТК РФ);

- расторгать трудовой договор с Работником по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения Профсоюза по основанию, указанному в пункте 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);

- при сокращении численности или штата Работников выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

- при принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требовании к ним, условий оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Трудовые отношения у Работодателя регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

- Уставом Работодателя;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;
- Положением о порядке проведения выборов директора института, декана факультета и заведующего кафедрой;
- трудовыми договорами и контрактами с различными категориями Работников;
- иными локальными нормативными актами.

3. Охрана труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль над их соблюдением.

3.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их целевое использование.

3.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленных Работодателем.

3.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

3.1.5. Для всех Работников (в т.ч. вновь поступающих на работу) и обучающихся в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и локальными нормативными актами Работодателя:

- своевременно проводить все виды инструктажа по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обучать мерам пожарной и электробезопасности;

- проводить в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда и пожарной и электробезопасности, а также периодическую переподготовку руководителей и специалистов;

- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной, электробезопасности.

3.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

3.1.7. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

3.1.8. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

3.1.9. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 21 года.

3.1.10. В соответствии с установленными нормами обеспечить сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спец. обувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также для защиты от загрязнений и контролировать правильное их применение.

3.1.11. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

3.1.12. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) от нормального режима.

3.1.13. Заменять один вид средств индивидуальной защиты только на аналогичное средство защиты, обеспечивающее равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

3.1.14. Обеспечить проведение контроля над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

3.1.15. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную, электробезопасность и экологическую безопасность.

3.1.16. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

3.1.17. Привлекать Профсоюз к участию в работе комиссий по приему в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и т.д.

3.1.18. Привлекать Профсоюз к работе комиссии по проверке готовности аудиторного фонда Работодателя к началу учебного года.

3.1.19. Обеспечить наличие медицинских аптечек в структурных подразделениях Работодателя.

3.1.20. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

3.1.21. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

3.1.22. Организовывать в подразделениях Работодателя периодическое обучение уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда.

3.2. Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

3.2.2. Заслушивать на заседаниях Профсоюза результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, электробезопасности, пожарной и экологической безопасности.

3.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года, проведению летней студенческой практики на учебно-научных базах Работодателя.

3.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний у Работников, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии законодательством Российской Федерации.

3.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании ТК РФ, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия, основания выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

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

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством РФ и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права Работодателем разрабатываются положение об оплате труда, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат

компенсационного характера, которые принимаются ученым советом Работодателя по согласованию с Профсоюзом и утверждаются Работодателем.

4.4. За выполнение Работником дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх установленной нормы, Работнику может быть установлена доплата в форме почасовой оплаты труда.

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.

4.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) - ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- Работникам за труд в особых условиях, согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ);

- Работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим Договором, а именно:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;

в) при сверхурочной работе;

г) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) при работе в ночное время;

- Работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.7. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления

денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

4.8. 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.

Расчетный листок выдается в управлении бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Работодателя.

4.9. Заработная плата в соответствии с ТК РФ начисляется (выплачивается) работнику два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца должна быть начислена (выплачена) 16 числа текущего периода (месяца), за вторую половину – 1 числа месяца, следующего за расчетным.

4.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.12. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142, 236 ТК РФ.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эта сумма должна была быть выплачена по день фактического расчета включительно.

4.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, установленных ст. ст. 165, 167-174, 176-188 ТК РФ и в локальных актах Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении федеральных 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 им 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;

- при использовании личного имущества Работника.

4.15. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки.

4.16. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя длительный отпуск по заявлению педагогического Работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель по рекомендации ученого совета Работодателя.

4.17. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем с учетом мнения Профсоюза из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника в размере 50000 (пятьдесят тысяч) рублей;

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 65,70 и далее через каждые 5 лет), в размере 10 000 рублей;

- оказание разовой материальной помощи в размере 3000 рублей сотрудникам Университета, обращающимся с соответствующим заявлением.

- выплаты, связанные с заключением брака в размере 5000 рублей;

- по заявке Профсоюза Работодатель ежегодно осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками с учетом финансовой возможности Университета (ст. 377 ТК РФ).

4.18. Социальное страхование Работников гарантируется:

- исполнением Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроках, установленных законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работники имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; работника - родителя (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 (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких - либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.).

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.3. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ,

с письменного согласия Работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

5.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

5.5. Работники имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью в 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (ст. 115, 334 ТК РФ);

- в случаях, предусмотренных действующим законодательством, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116-120 ТК РФ);

- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 дней категориям Работников, которые на это имеют право на основании действующего законодательства РФ (ст. 115 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под расписку не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

5.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон (с согласия Работника) - ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

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

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

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

5.9. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определённых ст. 128 ТК РФ:

- 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 пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- работнику - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью, либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается.

5.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2 часа в неделю или один свободный день в месяц (родительский день), оплачиваемый за счет Работодателя.

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.13. Право педагогических Работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава Работодателя.

6. Гарантии прав Профсоюза

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются законодательством Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Работодателя, настоящим Договором, положением о Профсоюзной организации.

6.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст. 370-378 ТК РФ);

- предоставить Профсоюзной организации оборудованное помещение в здании учебного корпуса № 1 по улице Субры Кишиевой, 33, г. Грозный, Чеченская Республика в соответствии со ст. 377 ТК РФ;

- выделять по заявкам Профсоюза аудиторию в здании учебного корпуса № 1 по улице Субры Кишиевой, 33, г. Грозный, Чеченская Республика для проведения мероприятий Профсоюза;

- выделять безвозмездно по заявкам Профсоюза автотранспорт в целях деятельности Профсоюзной организации;

- предоставлять в пользование Профсоюза множительную технику, осуществлять изготовление бланочной продукции и размножение документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной

конференции и т.д.), а также обеспечивать канцелярскими товарами, услугами почтовой, телефонной связи и доступ к сети Интернет;

- ежемесячно перечислять по личному заявлению Работника на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы Работников в размере не менее 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью;

- предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, общественного питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и настоящего Договора и другим социальным вопросам;

- осуществлять публикацию документов, касающихся социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников на портале Работодателя;

- содействовать Профсоюзу в использовании информационных систем, средств массовой информации, для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

- соблюдать требования ст. ст. 373, 374 ТК РФ в случае увольнения руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов;

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

- освобождать Работников - членов выборных профсоюзных органов для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ);

- освобожденным Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) у Работодателя с отсрочкой аттестации (конкурса) не менее чем на 2 года (ст. 375 ТК РФ);

- Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности в Профсоюз, предоставлять социальные гарантии и льготы, действующие у Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- выделять Профсоюзу квоту в составе ученого совета Работодателя;

- обеспечить участие представителей Профсоюза в работе комиссий Работодателя по вопросам, затрагивающим социальные интересы Работников.

6.3. Профсоюз обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего Договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости трудовом коллективе Работодателя;

- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников, в том числе в судебных и иных федеральных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников;

- участвовать в мероприятиях по организации оздоровления Работников, в том числе Работников с детьми, в санаториях, санаториях-профилакториях, на базах отдыха Работодателя;

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий Работодателя, приводящих к ухудшению положения Работников, в установленные ТК РФ сроки;

- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и Работников о деятельности сторон настоящего Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников;

- участвовать в организации и проведении мероприятий, посвященных праздничным датам;

- выплачивать по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя и состоящего в Профсоюзе со стажем: женщины не менее 30 лет, мужчины не менее 35 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон/в связи с истечением срока трудового договора), единовременное вознаграждение в размере не менее 1 МРОТ.

7. Организация культурного и спортивного отдыха

7.1. Работодатель обязуется:

- все оздоровительно-спортивные услуги на спортивных объектах Работодателя предоставлять Работникам по льготному тарифу;

- в летний период один раз в неделю по установленному графику выделять транспорт для поездки до базы отдыха Работодателя и обратно;

- вести учет и выдачу путевок нуждающимся в лечении и летнем отдыхе Работникам, детям Работников в оздоровительные лагеря, базы отдыха, санатории и санатории-профилактории;

- устанавливать стоимость питания на территории баз отдыха Работодателя по ценам в соответствии с калькуляцией, согласованной с Профсоюзом;

- предоставлять время для проведения тренировочных мероприятий сборных команд Работодателя из числа Работников по видам спорта спартакиады вузов на территории спортивных объектов Работодателя на безвозмездной основе.

7.2. Профсоюз обязуется:

- регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников;

- компенсировать 25% от стоимости санаторных путевок, приобретённых членами Профсоюза (Работниками и неработающими пенсионерами, вышедших на пенсию от Работодателя) на основании заявления с приложением оригиналов подтверждающих документов. Расходы на приобретение путевок могут быть компенсированы не чаще 1 раза в три года;

- ежегодно перечислять Работодателю целевые взносы для приобретения новогодних подарков детям Работников и Работодателя в размере 25% их стоимости.

8. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания на территории Работодателя

8.1. Работодатель и Профсоюз совместно обязуются:

- ежегодно рассматривать вопросы о готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году на заседаниях ректората;

- вести учет Работников, нуждающихся в улучшении своих жилищно-бытовых условий, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

- в установленные сроки проводить текущий ремонт и укомплектование баз отдыха Работодателя и заслушивать вопросы о готовности баз отдыха к началу летнего сезона и итоги работы баз отдыха на заседаниях ректората;

- в летний период один раз в неделю по установленному графику выделять транспорт для поездки до базы отдыха Работодателя и обратно;

- вести учет и выдачу путевок нуждающимся.

8.2. Профсоюз обязуется:

- ежегодно проводить потребительскую конференцию с приглашением руководителей объектов питания, обслуживающих трудовой коллектив, и

обучающихся у Работодателя с рассмотрением итогов на совместном заседании Профсоюза и представителей Работодателя;

- совместной комиссией представителей Работодателя и Профсоюза, назначенной приказом Работодателя, вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9. Контроль над исполнением Договора

9.1. Контроль над исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя.

10. Ответственность за невыполнение Договора

10.1. Лица, представляющие Работодателя или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.