

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»
Новомосковский институт (филиал) федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»
(Новомосковский институт РХТУ им. Д.И. Менделеева)

Принят конференцией работников
Новомосковского института
РХТУ им. Д.И. Менделеева
16 ноября 2020 г.
(протокол № 1)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Новомосковского института (филиала) федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российский химико-технологический университет имени
Д.И. Менделеева» на 2021 - 2023 г.г.

от Работодателя:

Директор Новомосковского института
(филиала) федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Российский химико-
технологический университет имени
Д.И. Менделеева»



м.п. (подпись)
16 ноября 2020 г.



В.Л. Первухин

от Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников
Новомосковского института
Российского химико-технологического
университета им. Д.И. Менделеева
(НИ РХТУ) г. Новомосковска
Тульской области общественной
организации - Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



м.п. (подпись)
16 ноября 2020 г.



Э.Е. Гордова

г. Новомосковск
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор, коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Новомосковском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее - Филиал, Новомосковский институт РХТУ им. Д.И. Менделеева, организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева Первухина Владимира Леонидовича, действующего на основании Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее - Устав РХТУ им. Д.И. Менделеева), Положения о Новомосковском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее - Положение о Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева), доверенности.

Работники Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева (далее – Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией сотрудников Новомосковского института Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (НИ РХТУ) г. Новомосковска Тульской области общественной организации - Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), коллегиальным органом управления которой является Профсоюзный комитет (далее – Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Гордовой Эллы Евгеньевны, действующей на основании Протокола Конференции работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева от 23.10.2019.

1.3. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, защиты прав и гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части,

улучшающей положение Работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева по сравнению с условиями Договора непосредственно действуют новые нормы законодательства Российской Федерации.

1.4. Настоящий договор разработан в соответствии с:

1.4.1. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

1.4.2. Конвенцией Международной организации труда (МОТ) от 1 июля 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»;

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

1.4.4. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.4.5. Бюджетным кодексом Российской Федерации;

1.4.6. Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы (утверждено Минобрнауки России, Профкомом работников народного образования и науки РФ 6 декабря 2017 г.) (далее – Отраслевое соглашение);

1.4.7. Планом реализации в 2013 году и в плановый период 2014 и 2015 годов государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы», утверждённый Распоряжением Правительства РФ от 14 августа 2013 г. № 1426-р;

1.4.8. Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённые Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;

1.4.9. Методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утверждённые приказом Минтруда России от 30 сентября 2013 г. № 504;

1.4.10. Федеральным стандартом бухгалтерского учета для организаций государственного сектора «Выплаты Персоналу»;

1.4.11. Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

1.4.12. Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

1.4.13. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

1.4.14. другими нормативными правовыми актами;

1.4.15. Уставом РХТУ им. Д.И. Менделеева;

1.4.16. Положением о Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева.

1.5. Профком при соблюдении требований, установленных пунктом 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», трудовым законодательством, представляет работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева. Иные представительные органы работников в Филиале реализуют свои права и выполняют обязанности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. При этом наличие таких организаций не может являться препятствием для выполнения Профкомом уставных задач и реализации полномочий, предусмотренных настоящим Договором.

Профком в период между конференциями Работников представляет интересы всех работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, выполнении и прекращении Договора, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

При возникновении коллективных трудовых споров Профком выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования в порядке, предусмотренном главами 60 и 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем¹.

1.7. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства на основе равноправия сторон; уважения и учёта интересов сторон; заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями Законов и иных нормативных правовых актов, свободе выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольности принятия сторонами на себя обязательств; реальности принимаемых обязательств по Договору и соглашениям; заключения и исполнения условий эффективного контракта; контроля за выполнением заключенного Договора и соглашений; ответственности сторон и их представителей за невыполнение по их вине условий Договора.

1.8. Принятие решения о заключении Договора осуществляется на

¹ ст.30 ТК РФ

Конференции работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева (далее - Конференция) голосованием. Решение Конференции считается принятым, если за него проголосовало более 50% присутствующих делегатов (при явке - не менее 2/3 списочного состава делегатов). По решению Конференции Договор подписывают директор Филиала и председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Филиала.

1.9. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.9.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать Профком о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- предоставить участие с правом совещательного голоса представителям Профкома при разработке проектов и планов реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов, в том числе и в органах управления соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, профессиональных отношений;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью до подписания трудового договора;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами,

технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства; при подтверждении факта нарушений принимать меры по их устранению, а также сообщать о принятых мерах;

- приводить в соответствие с Договором локальные нормативные акты, издаваемые в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева;

- рассматривать обращения Профкома и совместно обсуждать предложения, возникающие в трудовой, социальной и иных, непосредственно связанных с Работниками отношений, и в установленный законом срок сообщать Профкому свой мотивированный ответ на бумажном носителе или по электронной почте;

- согласовывать с Профкомом приказы, правила внутреннего трудового распорядка, положения и мероприятия по вопросам установления условий и норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, а также по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы в случаях и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.9.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к

имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- трудовыми действиями активно способствовать исполнению договорных обязательств Филиала;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, угрозу невыполнения договорных обязательств Филиалом;

Профком как представитель Работников:

- содействует эффективной работе организации, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины имеющимися у Профкома методами и средствами;

- способствует росту квалификации Работников;

- контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Филиала, независимо от их должности, членства в Профкоме, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2021 г. и действует по 31 декабря 2023 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.12. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.13. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение Профкома.

В случаях, установленных действующим законодательством, локальные нормативные акты принимаются по согласованию с Профкомом.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования город Новомосковск. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями,

настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые Работодателем с каждым Работником, также должны соответствовать этому требованию.

1.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по контролю исполнения коллективного договора и сторонами самостоятельно в рамках их полномочий. Результаты выполнения Договора публикуются на официальном сайте Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева не реже 1 раза в год.

1.17. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работником Филиала и Работодателем возникают на основе трудового договора (эффективного контракта). Трудовой договор Работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, а также Отраслевым соглашением.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта) должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре (эффективном контракте) должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе обязательные условия оплаты труда, как²:

2.2.1. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые 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);

2.2.2. размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

2.2.3. размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение

² п. 4.1.3. Отраслевого соглашения

Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан³:

2.4.1. до подписания трудового договора ознакомить Работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Уставом РХТУ им. Д.И. Менделеева, Положением о Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева, настоящим Договором, с правилами техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, иными локальными нормативными правовыми актами, имеющими отношение к трудовым обязанностям Работника, результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2.4.2. руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей Работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.4.3. не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

2.4.4. учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении трудового договора о работе по внешнему совместительству лицо, поступающее на работу, предъявляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.5. В случае если трудовой договор (эффективный контракт) не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора (эффективного контракта) учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока,

³ п. 4.1.6. Отраслевого соглашения

установленного ТК РФ⁴.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в Филиале и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трех месяцев после окончания прохождения службы.

2.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части, могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии только по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.8. Все вопросы, связанные с реорганизацией Филиала, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Филиала Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профкому не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

⁴ п. 4.4. Отраслевого соглашения

2.10. Стороны договорились, что применительно к Филиалу высвобождение признается массовым, если сокращается 25 или более Работников в течение 30 календарных дней, 50 и более Работников в течение 60 дней, 100 и более Работников в течение 90 дней.

Стороны также согласились, что Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обеспечивают своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.11. Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения содействовать переквалификации и трудоустройству Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата Работников, обучению их новым профессиям и созданию новых рабочих мест.

2.12. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

2.12.1. приостановка приема на работу новых Работников;

2.12.2. перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

2.12.3. отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.12.4. по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;

2.12.5. ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

2.13. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического Работника, научного Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория⁵.

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в

⁵ п. 4.6. Отраслевого соглашения

соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязуется учитывать преимущественное право Работников на оставление на работе лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, а также преимущественное право на оставление на работе следующих Работников:

2.14.1. совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, не зависимо от обучения их на бесплатной или платной основе⁶;

2.14.2. чернобыльцам;

2.14.3. лицам предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;

2.14.4. имеющим стаж работы в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева более 25 лет;

2.14.5. лицам, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение 1 года;

2.14.6. одиноким матерям (отцам), многодетным родителям, а также родителям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата Работодатель также обязуется⁷:

2.15.1. по возможности принимать меры по сохранению количества рабочих мест;

2.15.2. проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

2.15.3. проводить работу по определению более льготных критериев массового высвобождения Работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Филиала;

2.15.4. обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам;

2.15.5. предоставлять высвобождаемым Работникам дополнительные по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантии и компенсации в соответствии с настоящим Договором;

2.15.6. предупреждать Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время Работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

2.15.7. не допускать увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профкома не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения

⁶ абзац 2 пункта 4.2. Отраслевого соглашения

⁷ пункт 8.7. Отраслевого соглашения

дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

2.15.8. создавать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

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

2.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.20. Работодатель обязуется:

2.20.1. равномерно распределять учебную нагрузку между педагогическими Работниками кафедры, занимающими одинаковые должности;

2.20.2. по возможности не допускать в расписании преподавателя без его согласия работу в один день в разных корпусах Филиала;

2.20.3. при распределении учебной нагрузки предоставлять приоритетное право преподавателям, находящимся на основной работе;

2.20.4. для определения учебной нагрузки (контактная работа) педагогических Работников профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом

устанавливать средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава. Верхний предел учебной нагрузки (контактная работа), профессорско-преподавательского состава не превышает 900 часов в учебном году. Для подготовки нового учебного курса преподавателю по усмотрению заведующего кафедрой учебная нагрузка может быть сокращена;

2.20.5. выплачивать Работнику, имеющему трудовой стаж непрерывной работы в Филиале не менее 15 лет, дополнительное выходное пособие в размере 5 минимальных размеров оплаты труда при увольнении его по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ - если он признан полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

2.20.6. принимать меры к оптимизации логистики и объема внутреннего документооборота, сокращению затрат рабочего времени сотрудников и ресурсов при оформлении необходимой документации для обеспечения учебной, научной и хозяйственной деятельности.

2.21. Трудовой договор с научными и педагогическими Работниками заключается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.22. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных действующим законодательством.

2.23. При наличии финансовых возможностей Работодатель вправе осуществить выплату дополнительного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту в размере средней месячной заработной платы (из последних 12 месяцев) при непрерывном стаже работы в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева не менее 15 лет.

2.24. Профком обязуется:

2.24.1. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками, являющимися членами Профсоюза;

2.24.2. предоставлять мотивированное мнение (при необходимости) при расторжении трудовых договоров с Работниками, являющимися членами Профсоюза;

2.24.3. предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза;

2.24.4. Представлять и защищать трудовые права Работников – членов Профсоюза в Комиссии по трудовым спорам и в суде (в случае наличия соответствующего поручения Работника). Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров Работодатель и Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации образуют комиссию по трудовым

спорам, которая действует в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (Приложение № 2 к настоящему Договору).

2.25. Работники обязуются:

2.25.1. соблюдать законодательство Российской Федерации, устав РХТУ им. Д.И. Менделеева, Положение о Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева, настоящий Договор и иные локальные нормативные акты Филиала;

2.25.2. способствовать решению задач, определяемых программой развития Филиала;

2.25.3. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям педагогической, служебной и академической этики, уважать честь и достоинство Работников Филиала, других участников образовательного процесса;

2.25.4. не допускать действий и (или) высказываний, содержащих мотивы политической, идеологической, расовой, национальной или религиозной ненависти или вражды, либо мотивы ненависти или вражды в отношении какой-либо социальной группы, в том числе действий и (или) высказываний дискриминационного характера по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям;

2.25.5. не вести в Филиале или от имени Филиала политической деятельности;

2.25.6. соблюдать следующие правила обозначения своей связи (указания аффилиации) с Филиалом:

– выступать публично или размещать публикации от имени Филиала (факультета иного структурного подразделения Филиала) либо от неопределенного круга Работников Филиала (факультета, иного структурного подразделения Филиала), в том числе в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационных сетях, только при наличии соответствующих полномочий или после получения согласия уполномоченных органов (должностных лиц) Филиала в порядке, установленном локальными нормативными актами Филиала;

– выступать публично или размещать публикации, в том числе в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационных сетях, от своего имени с указанием своей должности в Филиале и места работы без необходимости получения согласия уполномоченных органов (должностных

лиц) Филиала, соблюдая при этом требования законодательства и нормы профессиональной этики.

При этом в публичных выступлениях и/или публикациях, если их содержание создает риски возникновения негативных социальных реакций и/или способно привести к отрицательным репутационным последствиям для Филиала, Работнику следует воздерживаться от указания аффилиации с Филиалом либо размещать оповещение о том, что соответствующее высказывание является личным мнением Работника и не отражает позицию Филиала. Исключение составляют выступления и публикации по тематике, относящейся к сфере профессиональной компетенции Работника и либо соответствующие ранее сформулированной официальной позиции Филиала, либо отражающие результаты исследовательских или экспертно-аналитических работ, проводимых в Филиале с участием Работника.

Работник самостоятельно определяет, способно ли его выступление и/или публикация, исходя из их содержания, вызвать негативные социальные реакции и/или привести к отрицательным репутационным последствиям для Филиала, и исходя из этого принимает решение о неупоминании аффилиации с Филиалом либо размещении соответствующего оповещения. Если указанные меры Работником предприняты не были, по требованию Работодателя Работник обязан незамедлительно разместить в средствах массовой информации или информационно-телекоммуникационных сетях оповещение, адресованное неопределенному кругу лиц, о том, что соответствующее высказывание является личным мнением Работника и не отражает позицию Филиала;

– частные высказывания и (или) действия работника, сделанные и (или) осуществленные им без указания аффилиации с Филиалом, не порождают прав и обязанностей Работника перед Филиалом, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Филиал не несет ответственности за частные высказывания и (или) действия Работника;

2.25.7. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Филиала;

2.25.8. исполнять приказы и распоряжения органов управления Филиала;

2.25.9. не препятствовать работе Филиала, его органов управления, структурных подразделений и должностных лиц, в том числе путем:

– многократных обращений в адрес Филиала, его уполномоченных органов и должностных лиц по одним и тем же вопросам без указания новых фактов и обстоятельств, притом, что на вопросы, изложенные в обращениях, заявителю уже даны ответы по существу;

– создания помех⁸ для работы, обучения и передвижения других Работников Филиала и для доступа других Работников Филиала и в помещения, здания Филиала, на прилегающие к ним территории и (или) иные территории;

2.25.10. соблюдать режим рабочего времени, включая время начала и окончания работы, установленный графиками сменности, другими локальными нормативными актами Филиала, трудовым договором;

2.25.11. содержать свое рабочее место и оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.25.12. бережно относиться к имуществу Филиала (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и Работников Филиала; возмещать причиненный Работодателю ущерб в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации; не допускать порчу имущества и намеренное искажение внешнего облика зданий и помещений Филиала;

2.25.13. не представлять и не допускать представления подложных (поддельных) документов;

2.25.14. уведомлять Филиал о перемене фамилии, имени, отчества, адреса регистрации, адреса фактического места жительства, почтового адреса, замене паспорта, изменении иных персональных данных Работника, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть представлены Работодателю либо были предоставлены Филиалу Работником по собственной воле, в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня таких изменений – в целях обеспечения защиты прав Работников как субъектов персональных данных и обработки их полных и достоверных (точных, достаточных, актуальных) персональных данных, в целях ведения Филиалом кадрового делопроизводства и обеспечения актуализации сведений кадрового и воинского учетов, в целях обеспечения возможности осуществления Филиалом корректных и своевременных расчетов с Работниками, а также во исполнение требований действующего законодательства, в том числе принципов обработки персональных данных;

2.25.15. при получении уведомления от Филиала любым способом фиксированной связи (по почте, корпоративной электронной почте, смс-сообщением и пр.) в указанный в сообщении срок являться в указанное в уведомлении структурное подразделение Филиала для ознакомления с документами, относящимися к трудовой деятельности Работника;

2.25.16. при проходе в здания Филиала использовать электронный

⁸ Под помехами понимаются препятствия, создание которых не оправдано целями обеспечения безопасности других Работников Филиала или удовлетворения хозяйственно-бытовых нужд Филиала. Не являются помехами препятствия, созданные вследствие нерациональной организации администрации Филиала мероприятий, предполагающих участие Работников.

пропуск (при условии выдачи), иметь при себе документ, удостоверяющий личность, в установленном порядке получить, бережно и аккуратно хранить электронный пропуск;

2.25.17. не совершать действий, наносящих ущерб деловой репутации Филиала, его Работников, не распространять сведения, порочащие деловую репутацию Филиала, работников Филиала, в том числе, в средствах массовой информации, информационно-телекоммуникационных сетях;

2.25.18. не допускать использования наименования, символики, товарных знаков и иных обозначений РХТУ им. Д.И. Менделеева без разрешения уполномоченных органов (должностных лиц) Филиала, в том числе в коммерческих и (или) политических целях;

2.25.19. не допускать при исполнении своих трудовых обязанностей действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, уведомлять Работодателя обо всех случаях обращения любых лиц в целях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений при исполнении своих трудовых обязанностей;

2.25.20. принимать возможные, с учетом конкретной ситуации, меры по пресечению и/ или устранению последствий несчастных случаев с Работниками Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева, нарушений ими локальных нормативных актов Филиала;

2.25.21. проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.25.22. выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, уставом РХТУ им. Д.И. Менделеева, Положением о Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева и локальными нормативными актами Филиала, трудовым договором.

2.26. Научно-педагогические Работники Филиала обязуются:

2.26.1. при использовании в своих научных и методических публикациях результатов, полученных студентами и аспирантами Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева под научным (проектным) руководством соответствующего Работника, указывать это в публикации с определением конкретного вклада обучающихся и соблюдением их интеллектуальных прав;

2.26.2. соответствовать критериям оценки публикационной активности научных работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева и соблюдать требования к публикациям (для научных работников);

2.26.3. участвовать в экспертно-аналитической работе Филиала в порядке, установленном локальными нормативными актами Филиала;

2.26.4. в порядке, установленном локальными нормативными актами Филиала, выполнять организационную работу, включая участие в работе коллегиальных органов управления Филиалом, иные виды работ организационного характера, признаваемые организационной работой структурными подразделениями Филиала и осуществляемые в интересах Филиала, а также осуществлять публицистическую, просветительскую деятельность;

2.26.5. предоставлять руководителю структурного подразделения по месту непосредственного осуществления трудовой функции отчеты о выполнении образовательной, исследовательской и организационной работы в установленном локальными нормативными актами Филиала порядке;

2.26.6. своевременно и точно предоставлять необходимую информацию для ее размещения на корпоративном сайте (портале) Филиала, регулярно обновлять свою персональную страницу на корпоративном сайте (портале) Филиала, размещать на ней полные тексты всех программ преподаваемых учебных дисциплин в соответствии с локальными нормативными актами Филиала, а также обеспечивать своевременное доведение до сведения обучающихся всей значимой информации, касающейся организации и содержания образовательного процесса по соответствующим предметам, дисциплинам, модулям, иным компонентам образовательной программы;

2.26.7. оказывать консультативную и информационную помощь обучающимся, научным и педагогическим работникам Филиала, административно-управленческим работникам Филиала, обратившимся к ним по вопросам их профессиональной компетенции;

2.26.8. проявлять объективность и требовательность при оценке образовательных результатов обучающихся; выявлять и пресекать факты нарушения академических норм во время текущего, промежуточного или итогового контроля;

2.26.9. обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, формировать у обучающихся универсальные и профессиональные компетенции по избранному направлению и гражданскую позицию;

2.26.10. постоянно повышать свой профессиональный уровень и педагогическую квалификацию, участвовать в программах повышения квалификации в соответствии с трудовым договором и локальными нормативными актами Филиала;

2.26.11. участвовать в проводимых в Филиале научных, методических и профориентационных мероприятиях, а также в мероприятиях, связанных с информированием о Филиале и приемом обучающихся в Филиал;

2.26.12. не допускать нарушения интеллектуальных (авторских, смежных, патентных) прав, в том числе присвоения авторства (плагиат), а также выявлять и пресекать факты нарушения работниками Филиала интеллектуальных

(авторских, смежных, патентных) прав, в том числе присвоения авторства (плагиат);

2.26.13. заботиться об улучшении репутации Филиала:

– при публичном выступлении устного и письменного характера на российских и международных мероприятиях, посвященных исследовательской деятельности работника, обозначать свою связь (указывать аффилиацию) с Филиалом.

По решению Работодателя научно-педагогический работник, принимаемый на работу на условиях внешнего совместительства, в исключительных случаях может быть освобожден от обязанности указывать аффилиацию с Филиалом, что отражается в трудовом договоре с таким Работником;

– при опубликовании монографий, статей и других профессиональных научных работ указывать аффилиацию с Филиалом в порядке, установленном локальными нормативными актами Филиала, трудовым договором;

2.26.14. не допускать нарушения норм академической и/или преподавательской этики;

2.26.15. не использовать образовательный процесс в целях политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений или отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.27. В случае прекращения действия трудового договора работник обязан возвратить уполномоченным лицам Филиала материалы, оборудование, электронный пропуск, выданные Новомосковским институтом РХТУ им. Д.И. Менделеева, ключи ЭП, печать, иное имущество и документацию, находившиеся в его распоряжении в период работы и принадлежащие Филиалу.

2.28. Находясь в зданиях Филиала, Работники обязаны соблюдать общепринятые нормы поведения в общественных местах, в том числе:

2.28.1. не находиться в помещениях в верхней одежде, головных уборах, не оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения;

2.28.2. не курить в помещениях и на территории Филиала;

2.28.3. не проходить в здания и (или) не находиться в зданиях в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2.28.4. не выносить из зданий имущество, предметы или материалы, принадлежащие Филиалу, а также не вносить в здания громоздкие предметы, без получения на то разрешения уполномоченного должностного лица Филиала;

2.28.5. не использовать в личных целях оборудование, программное обеспечение, материальные ценности, информационно-телекоммуникационные сети и иные средства связи, выделенные и предоставленные Филиалом для выполнения работниками их трудовых функций;

2.28.6. не допускать незаконного употребления, приобретения, хранения, перевозки, изготовления, распространения, переработки наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров или аналогов;

2.28.7. при проведении мероприятий в зданиях и на территории Филиала не использовать информацию, отнесенную законодательством Российской Федерации о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию, к информации, запрещенной для детей.

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

3.1 . Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

С этой целью стороны вправе разработать и согласовать «План повышения квалификации и подготовки кадров», реализация которого осуществляется за счет Работодателя при наличии денежных средств.

3.2. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел право повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счет средств Филиала при наличии средств.

3.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно проводить в (назвать месяцы) конкурсы профессионального мастерства.

3.4. Работодатель содействует профессиональной переподготовке и повышению квалификации женщинам после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

3.5. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а также, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, расходы по проезду, найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда, принимаемого и изменяемого по согласованию с Профкомом.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается и изменяется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации с обязательным применением Федерального стандарта бухгалтерского учета для организаций государственного сектора «Выплаты Персоналу» в действующей редакции.

4.3. В Положение об оплате труда работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева включаются нормы, предусматривающие регулирование вопросов оплаты труда с учетом⁹:

4.3.1. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4.3.2. обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.3.3. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

4.3.4. существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

4.3.5. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.3.6. размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях,

⁹ п. 5.2.2. Отраслевого соглашения

отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.3.7. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

4.3.8. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.3.9. продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

4.3.10. положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

4.3.11. определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), либо в фиксированной сумме;

4.3.12. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

4.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть более 100 % тарифной ставки (должностного оклада) заменяемого работника.

4.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или

иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 4 и 19 числа каждого месяца.

4.9. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

4.9.1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

4.9.2. о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

4.9.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4.9.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Предоставление информации, указанной в пункте 4.9. настоящего Договора производится в форме расчетных листков. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в дату выплаты заработной платы. По просьбе работника расчетные листки могут выдаваться работнику в виде электронного документа путем направления на электронную почту, указанную Работником в соответствующем заявлении.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.12. Работники Филиала, включая руководителей и заместителей, реализующих дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым

договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы¹⁰.

4.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки¹¹:

4.13.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

4.13.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.13.3. при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.14. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере¹².

4.15. Работодатель по согласованию с Профкомом вырабатывают

¹⁰ п. 4.1.5. Отраслевого соглашения

¹¹ п. 5.4. Отраслевого соглашения

¹² п. 5.11.6. Отраслевого соглашения

предложения по повышению уровня оплаты труда Работников, установлению надбавок уполномоченным лицам по охране труда профессионального союза структурных подразделений Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева при наличии средств.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, принимаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации устанавливается для различных категорий работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и включается в Правила внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьей 113 ТК РФ.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех работников не зависимо от доли ставки.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке и размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации, если настоящим Коллективным договором не предусмотрены улучшенные условия предоставления отпусков.

5.6. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.

Работникам при подготовке к защите диссертации по их письменному заявлению единоразово может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней.

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

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профкома. График

отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой по согласованию с Работодателем может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.10. Разделять отпуск, предоставлять его по частям или переносить его полностью на другой год только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При переносе отпуска по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска¹³.

5.11. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии финансовой возможности у Работодателя в следующих случаях:

- 5.11.1. в связи с бракосочетанием работника - 3 календарных дня;
- 5.11.2. в связи с рождением ребёнка (отцу) - 2 календарных дня;
- 5.11.3. для сопровождения детей - учеников 1 класса в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;
- 5.11.4. в связи с призывом сына в армию - 1 календарный день;
- 5.11.5. в связи со смертью родственников (супруга, родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – 3 календарных дня;
- 5.11.6. работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 5 календарных дней.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.13. Помимо лиц, указанных в части 2 ст. 128 ТК РФ, Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работников отпуск без сохранения заработной платы следующим Работникам:

- 5.13.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

¹³ абз. 7 п. 6.5. Отраслевого соглашения

5.13.2. 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;

5.13.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.13.4. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

5.13.5. родителям, имеющим несовершеннолетних детей (ребенка) – до 14 календарных дней в году;

5.13.6. Работникам в связи с уходом за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) - до 30 календарных дней в году.

5.13.7. в связи с другими случаями, предусмотренными действующим, законодательством и/или настоящим договором - по договоренности Работника с Работодателем.

5.14. Педагогическим Работникам Филиала предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» на основании Положения о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного директором Филиала по согласованию с Профкомом.

5.15. Работникам, имеющим путевки на лечение, с согласия Работодателя и с учетом мнения Профкома могут быть предоставлены очередные отпуска на основании их личных письменных заявлений во изменение утвержденного графика отпусков.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Соблюдать право педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами.¹⁴

5.16.2. Предоставлять свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования,

¹⁴ абз. 3 п. 6.2. Отраслевого соглашения, приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

подготовки к занятиям для педагогических Работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу¹⁵.

5.16.3. Выплачивать Работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев применения к Работнику дисциплинарного взыскания). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.17. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск¹⁶.

5.18. Профком обязуется:

5.18.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части времени отдыха и привлечения Работника к работе в выходные и праздничные дни;

5.18.2. предоставлять Работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков Работников;

5.18.3. осуществлять представление и защиту прав и интересов Работников - членов Профкома в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно - гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

6.2. Работодатель обеспечивает:

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. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.3. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

6.2.4. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

¹⁵ абз. 4 п. 6.2. Отраслевого соглашения

¹⁶ абз. 5 п. 6.5. Отраслевого соглашения

6.2.5. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.6. 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;

6.2.7. 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;

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

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

6.2.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.2.12. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

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

6.2.15. расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

6.2.17. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.18. ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

6.2.19. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения уполномоченного Работниками органа в установленном порядке;

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

6.2.21. условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда¹⁷.

6.3. В соответствие со статьей 220 ТК РФ:

6.3.1. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.3.2. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.3.3. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями и труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.3.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ

¹⁷ п. 7.2.9. Отраслевого соглашения

«Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.4. Работодатель имеет право с учетом мнения представителя Работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами и защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.5. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда установленные законодательством компенсации.

6.6. Работодатель обязан обеспечить:

6.6.1. условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.6.2. условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.7. В соответствии со статьей 219 ТК РФ каждый Работник имеет право на:

6.7.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.7.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.7.3. получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.7.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за

исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

6.7.5. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

6.7.6. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

6.7.7. дополнительное профессиональное образование за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

6.7.8. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.8. В соответствии со статьей 214 ТК РФ Работник обязан:

6.8.1. соблюдать требования охраны труда;

6.8.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.8.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.8.4. 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 состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.8.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.9. Работодатель организует обучение Работников охране труда и оказанию первой помощи, согласно утвержденному директором Положению «О порядке проведения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда Работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева».

6.10. Профком в целях осуществления общественного контроля в области охраны труда в Филиале организует в структурных подразделениях выборы уполномоченных лиц по охране труда. Институт уполномоченных осуществляет свою деятельность согласно Постановлению Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3 «О типовом положении об уполномоченных лицах по охране труда профессионального союза».

6.11. В соответствии с требованиями трудового законодательства

Работодатель обязуется выделять денежные средства, в размере не менее установленного пунктом 7.2.2. Отраслевого соглашения, которые, по согласованию со специалистом по охране труда, расходуются на приобретение по нормам:

6.11.1. средств индивидуальной защиты;

6.11.2. смывающих и обеззараживающих средств Работникам, занятым на работах с загрязнениями и с вредными условиями труда;

6.11.3. аптек первой помощи согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011 г. № 169н.

6.13. Работодатель с участием представителей Профкома проводит расследование аварий, несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, информирует Профком о выполнении мероприятий по устранению их причин в установленные законом сроки.

6.14. Уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных на них обязанностей¹⁸.

6.15. Работодатель и Профком договорились совместно разработать и подписать Соглашение на проведение мероприятий по охране труда, а уже заключенное такое Соглашение актуализировать с учетом изменения действующего законодательства Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха Работников и членов их семей.

7.2. Работодатель при наличии финансовой возможности может выделять средства на следующие мероприятия: предоставлять Работникам бесплатно спортивный зал, по согласованию с учебным отделом, для занятий физкультурой и спортом. Проводить культурно-просветительскую работу.

7.3. Работодатель вправе при наличии финансовой возможности осуществлять финансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Международного женского дня 8 марта, юбилейных дат и выделять денежные средства для оплаты новогодних детских праздников, организуемых Филиалом.

7.4. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

7.5. Работодатель обязуется обеспечить для Работников Филиала в установленном порядке профилактические осмотры, прививки и прохождение флюорографии.

7.6. Работодатель принимает возможные меры с целью выделения

¹⁸ абз. 2 п. 7.2.9. Отраслевого соглашения

дополнительных средств (при их наличии), полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха Работников, а также для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения с учетом финансовых возможностей.¹⁹

7.7. Меры социальной поддержки Работников Филиала конкретизируются в Приложении № 1 к настоящему Договору «Положение о мерах социальной поддержки работников Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева».

7.8. Работодатель создает условия для качественного питания Работников.

7.9. В случае смерти Работника или его ближайшего родственника Работодатель обязуется в порядке, установленном в Положении о мерах социальной поддержки, оказать материальную помощь на погребение.

7.10. Работодатель вправе поощрять Работников Филиала, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявление благодарности, Доска Почета, Почетные грамоты). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к отраслевым и (или) государственным наградам.

7.11. Профсоюз обязуется:

7.11.1. финансировать приобретение новогодних подарков для детей сотрудников - членов Профсоюза;

7.11.2. финансировать приобретение подарков ко Дню защитника Отечества 23 февраля и Международному женскому дню 8 марта для сотрудников - членов Профсоюза.

7.11.3. финансировать добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение и отдых Работников, а также реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения с учетом финансовых возможностей и в рамках денежных средств Профсоюза в пределах утвержденной сметы.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации,

¹⁹ п. 9.5. Отраслевого соглашения

реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Информация о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнерстве в организации находится в доступном месте для Работников, в том числе принимаемых на работу.

8.3. Работодатель предоставляет Профкому бесплатно оборудованное, обеспеченное отоплением и освещением, электрифицированное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения заседаний, хранения документации, оборудование, необходимое для работы самого Профкома и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи (номер телефона 8 (48762) 4-78-16), в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данного вида связи в Филиале) и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах)²⁰.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников.

8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Профкома, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профкома.

По письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профкома, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счета Профкома денежные средства из заработной платы указанных Работников в размере от их заработной платы, указанном в заявлении.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно по письменному запросу предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Работодатель по запросу Профкома в течение 7 рабочих дней предоставляет Профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии²¹.

8.6. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные

²⁰ ч. 2 ст. 377 ТК РФ, п. 10.2.2. Отраслевого соглашения

²¹ п. 10.2.4. Отраслевого соглашения

нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам Работников (Правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, положение о материальной помощи, положение об эффективном контракте, положение о социальном фонде, соглашение по охране труда и др.).

Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам (ст.82, 99, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 147, 154, 162, 190, 193, 194, 196 ТК РФ):

- установление систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с положением об эффективном контракте;
- введения, замены и пересмотра норм труда Работников (в т.ч. педагогической нагрузки Работников);
- утверждения формы расчетного листка;
- привлечения к сверхурочной работе;
- установления размеров повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- разделения рабочего дня на части;
- составления графиков сменности;
- разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка;
- применения и снятия дисциплинарного взыскания;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя;
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат Работникам;
- выдвижения Работников на правительственные награды и другие вопросы.

8.7. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в разработке проектов локальных нормативных актов Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Работодатель вправе приостановить по запросу Профкома, направленному в пределах компетенции, исполнение управленческих решений, касающихся условий настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также предоставлять Профкому по запросу указанную информацию.

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением настоящего Договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием Работников Профком вправе:

8.10.1. беспрепятственно посещать места работы в организации;

8.10.2. запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения, при наличии письменного согласия Работника проверять расчеты по его заработной плате;

8.10.3. пользоваться иными правами, установленными действующим законодательством.

8.11. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в тридцатидневный срок рассматривать по существу обращения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.12. Работодатель предоставляет представителю Профкома возможность участвовать в органах управления Филиалом в случаях и порядке, установленном Уставом РХТУ им. Д.И. Менделеева, Положением о Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева, а также локальными нормативными актами Филиала.

В случаях и порядке, установленном законодательством Российской Федерации представители Профкома включаются в соответствующие комиссии Филиала (например, по аттестации Работников, по расследованию несчастных случаев на производстве, по специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и т.д.).

8.13. Через средства информации, имеющиеся в организации, Профком вправе информировать Работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) не реже 1 раза в год при условии

заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 30 рабочих дней).

8.15. На освобожденных и штатных профсоюзных Работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для Работников настоящим Договором.

8.16. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Филиала, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических Работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр²².

8.17. Работодатель освобождает членов Профкома и уполномоченных по охране труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы²³.

8.18. Работодатель не препятствует представителям Профкома в посещении Филиала и его структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством и условиями данного Договора прав²⁴.

8.19. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, а руководителей (их заместителей) Профкома – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа²⁵.

8.20. Члены профсоюзных органов, представители Профкома в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.21. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.22. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию Работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного

²² п. 10.5 Отраслевого соглашения

²³ п. 10.3.3. Отраслевого соглашения

²⁴ п. 10.2.3. Отраслевого соглашения

²⁵ п. 10.3.2. Отраслевого соглашения

согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа²⁶.

8.23. Педагогические Работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе Профкома 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 категорию²⁷.

8.24. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в Филиале, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.²⁸

8.25. Стороны согласились, что членам выборного органа (Профсоюзного комитета), не освобожденным от основной работы в Филиале, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка может быть установлена в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению²⁹.

8.26. Работодатель вправе ежемесячно перечислять денежные средства Профсоюзу на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.27. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации осуществляется ежемесячно из внебюджетных средств в размере одного МРОТ (ч. 7 ст. 377 ТК РФ).

8.28. Работодатель включает Профком в список обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ³⁰

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Филиале:

9.1.1. содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, Работников сферы научных исследований, иных Работников,

²⁶ п. 10.3.1. Отраслевого соглашения

²⁷ п. 10.4.3. Отраслевого соглашения

²⁸ п. 10.3.5. Отраслевого соглашения

²⁹ п. 10.3.4. Отраслевого соглашения

³⁰ п. 3.9. Отраслевого соглашения

формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической, научной и иной деятельности;

9.1.2. создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места;

9.1.3. организация методического сопровождения молодых специалистов, включая закрепление наставников в первый год их работы в Филиале из числа наиболее опытных и профессиональных Работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

9.1.4. привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

9.1.5. обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых специалистов;

9.1.6. материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда Работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;

9.1.7. создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

9.1.8. активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

9.1.9. активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;

9.1.10. создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в Филиале, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза.

9.2. Профком совместно с Работодателем разрабатывает:

9.2.1. критерии осуществления наставничества и выполнение его мониторинга;

9.2.2. критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта работы, в первый год их работы в Филиале и осуществление его мониторинга.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в Филиале;

9.3.2. обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в организации;

9.3.3. обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Договором Работников организации в тридцатидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих на работу Работников знакомит под роспись с Договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации и выполнению.

10.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева, переизбрания директора или председателя Профсоюза, подписавших данный Договор, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором. При реорганизации Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности РХТУ им. Д.И. Менделеева коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.3. Работодатель обязуется разместить копию Договора и изменений и дополнений к нему в течение 10 рабочих дней со дня подписания Договора или внесения в него изменений и дополнений на официальном сайте Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева.

10.4. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду, Комиссией по контролю исполнения коллективного договора в рамках их полномочий.

Контроль за выполнением Договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на конференции Работников Филиала, проводимой ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.5. Председатель Профсоюза, заключивший Договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня передачи соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. Настоящий Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 - Положение о мерах социальной поддержки работников Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»;

Приложение № 2 – Положение о комиссии по трудовым спорам Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико - технологического университет имени Д.И. Менделеева»;

Приложение № 3 – Положение о комиссии по социальному страхованию Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева».

Приложение № 1 к Коллективному договору Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» на 2021-2023 годы

Принято конференцией работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева
16 ноября 2020 г.
(протокол № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
о мерах социальной поддержки работников
Новомосковского института (филиала) федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Российский химико-
технологического университет имени Д.И. Менделеева»

от Работодателя:

Директор Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»



м.п. (подпись)
16 ноября 2020 г.



В.Л. Первухин

от Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Новомосковского института Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (НИ РХТУ) г. Новомосковска Тульской области общественной организации - Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации



м.п. (подпись)
16 ноября 2020 г.



Э.Е. Гордова

г. Новомосковск
2020 г.

Назначение и область применения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регламентации порядка и правил выплат, направленных на реализацию мер социальной поддержки работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размеры оказания материальной поддержки работникам Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения Филиала.

1.4. Положение является обязательным для исполнения всеми службами и подразделениями Филиала.

2. Средства, направляемые на оказание мер по социальной поддержке работников Новомосковского института РХТУ им. Д. И. Менделеева

2.1. Для эффективного управления средствами из внебюджетных источников создается Комиссия по социальной поддержке работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева (далее - Комиссия), состав и председатель которой определяются приказом директора. В состав Комиссии включается представитель Профкома.

2.2. Основными направлениями расходования средств на оказание мер по социальной поддержке работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева являются:

- реализация социальных программ, направленных на улучшение качества жизни работников;
- материальная поддержка работников, особо нуждающихся в оказании им помощи в связи с возникшими тяжелыми обстоятельствами.

2.3. Средства на оказание мер по социальной поддержке работников формируются ежегодно из внебюджетных средств.

2.4. Величина средств, направленных на оказание мер по социальной поддержке работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева, определяется действующим законодательством Российской Федерации, а также финансовым состоянием Филиала.

2.5. Выплата единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, может производиться в размере и на условиях, определяемых настоящим Положением при наличии финансирования³¹.

³¹ п. 7.2.10. Отраслевого соглашения

3. Средства из внебюджетных источников расходуются

3.1. На материальную помощь работникам в виде денежных выплат в следующих случаях:

- компенсация стоимости (части стоимости) медицинских услуг, в том числе операций, в особо сложных случаях заболеваний, требующих дорогостоящего лечения и медикаментов;
- материальная помощь родителям, имеющим детей - инвалидов и детей с тяжелыми формами заболеваний до совершеннолетия детей;
- материальная помощь работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей;
- материальная помощь на организацию похорон работников Филиала и их близких родственников;
- единовременное пособие в связи с уходом на пенсию;
- выплаты в связи с достижением юбилея:
 - для профессорско-преподавательского состава (далее - ППС), учебно - вспомогательного персонала (далее - УВП), инженерно-технического персонала (далее - ИТП), административного и обслуживающего персонала без ученой степени - базовая сумма 2 000 рублей;
 - для ППС, УВП и административного персонала с ученой степенью «кандидат наук» - базовая сумма 2 500 рублей;
 - для ППС и УВП с ученой степенью «доктор наук» - базовая сумма 3 000 рублей.

Коэффициенты для начисления выплаты в связи с достижением юбилея:

- 55 лет - 1,5 (только для женщин, в случае выхода на пенсию);
- 60 лет - 2,0;
- 70 лет - 2,5;
- 75 лет - 3,0;
- 80 лет - 3,5.

4. Порядок оформления документов на получение материальной поддержки

4.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника Новомосковского института РХТУ им. Д. И. Менделеева, завизированного председателем Первичной профсоюзной организации сотрудников Филиала и руководителем структурного подразделения.

4.2. К заявлению прилагаются соответствующие документы, оформленные в установленной порядке.

4.3. Состав документов, прилагаемых к заявлению и являющихся основанием для оказания материальной помощи определен в таблице 1:

Таблица 1

Случай	Состав документов
Компенсация работнику стоимости (части стоимости) медицинских услуг, в том числе операций, в особо сложных случаях заболеваний, требующих дорогостоящего лечения и медикаментов, оказанных работнику	Документы об оплате соответствующего лечения, выписанные лечебным учреждением, и копия договора с лечебным учреждением, справка о доходах (2-НДФЛ)
Работникам, имеющих детей-инвалидов и детей с тяжелыми формами заболеваний до совершеннолетия детей	Копия свидетельства о рождении ребенка, медицинское заключение о состоянии здоровья ребенка, справка о доходах (2-НДФЛ)
Работникам, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей	Копии свидетельства о рождении детей, справка о доходах (2-НДФЛ)
Материальная помощь на организацию похорон	Копия свидетельства о смерти, документы, подтверждающие понесенные расходы на погребение, документы, подтверждающие близкие родственные отношения, выписка из лицевого счета

4.4. Все выплаты осуществляются на основании первичных документов, подтверждающих наличие случаев, при совершении которых настоящим Положением предусмотрено оказание материальной помощи.

4.5. Представленное заявление с приложенными к нему документами рассматривается на заседании Комиссии.

5. Размер материальной поддержки, оказываемой работникам Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева

5.1. Размер материальной поддержки, оказываемой работникам РХТУ им. Д.И. Менделеева, определяется действующим законодательством Российской Федерации, утвержденным бюджетом Филиала, а также критериями определения размера материальной поддержки сотрудников.

5.2. В состав критериев оценки уровня обеспеченности материальной поддержки сотрудников входят стаж работы в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева, размер заработной платы, состав семьи.

5.3. Размеры материальной помощи сотрудникам определены в таблицах 2-3.

5.4. В остальных случаях конкретные размеры оказываемой

материальной помощи определяется директором по представлению Комиссии, исходя из тяжести ситуации, материальной обеспеченности работника, наличия средств у Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева и иных факторов.

Таблица 2

Размер материальной помощи при компенсации стоимости медицинских услуг, в т.ч операций, в особо сложных случаях заболеваний, требующих дорогостоящего лечения и дорогостоящих лекарственных препаратов

При предъявлении платёжных документов, подтверждающих факт заболевания, оказания медицинских услуг и их оплату	Не зависимо от стажа	Материальная помощь оказывается один раз в год в размере 50 % стоимости услуг, но не более одного МРОТ
--	----------------------	--

Таблица 3

Размер материальной помощи на организацию похорон

Условия выплаты	Сумма
При предъявлении документов, подтверждающих понесенные расходы	Не более 10 000 руб.

6. Заключительные положения

6.1. Координацию и контроль за расходованием средств направленных на социальную поддержку сотрудников Филиала осуществляют уполномоченные структурные подразделения Филиала и Профком.

6.2. Профком осуществляет текущий контроль на стадии рассмотрения документов о социальных выплатах (проверка их наличия и оформления).

6.3. Отдел финансового контроля и бухгалтерского учета - текущий контроль на стадии реализации принятого решения о социальной выплате, при наличии необходимых документов.

6.4. Выплата родственникам умершего работника остатков причитающейся заработной платы и иных выплат производится наследнику первой очереди, ранее всех обратившемуся за выплатой, на основании заявления, подлинника свидетельства о смерти (с приложением копии свидетельства о смерти), документов, подтверждающих близкие родственные отношения, выписки из лицевого счета либо лицу, указанному в документах о праве на наследование по закону или завещанию.

6.5. В случае необходимости Комиссия по согласованию с Отделом

финансового контроля и бухгалтерского учета и советником по экономике вправе в пределах утвержденной годовой сметы перераспределять средства по расходным статьям сметы.

Приложение № 2 к Коллективному договору Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» на 2021-2023 годы

Принято конференцией работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева 16 ноября 2020 г. (протокол № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам
Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»

от Работодателя:

Директор Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»



м.п. (подпись)
16 ноября 2020 г.



В.Л. Первухин

от Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Новомосковского института Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (НИ РХТУ) г. Новомосковска Тульской области общественной организации - Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации



м.п. (подпись)
16 ноября 2020 г.



Э.Е. Гордова

г. Новомосковск
2020 г.

оящее Положение о Комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее - Новомосковский институт РХТУ им. Д.И. Менделеева, Работодатель) устанавливает порядок образования и работы КТС, процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, исполнения решений КТС. Положение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов. При возникновении противоречий между нормами действующего законодательства и настоящего Положения последние являются недействительными.

1. Общие положения

1.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором также признается спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

1.2. Комиссия по трудовым спорам – орган несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров между Работником и Работодателем. Спор рассматривается по обращению Работника. Стороны спора, в случае обращения Работника в КТС, соблюдают порядок рассмотрения спора, установленный настоящим Положением, и выполняют решение КТС. Рассмотрение спора в КТС не является обязательным условием, Работник может обратиться в суд, минуя комиссию. Работник, Работодатель или профессиональный союз, защищающий интересы Работника, также могут обратиться в суд в случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам.

2. Компетенция КТС

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2.2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если Работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

3. Состав и порядок образования КТС

3.1. КТС образуется по инициативе Работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя. Работодатель и представительный орган Работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

3.2. Представители Работников в КТС избираются Конференцией работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева (далее - Конференция) или делегируются Профкомом с последующим утверждением на Конференции. Голосование проводится открыто, простым большинством голосов.

3.2. Представители Работодателя назначаются приказом директора Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева.

3.3. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

3.4. В случае выбытия одного или нескольких членов КТС, новые члены избираются на оставшийся срок в соответствии с установленным настоящим Положением порядком.

3.5. По решению Конференции возможен досрочный отзыв члена КТС, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе КТС.

3.6. По решению Конференции КТС могут быть образованы в структурных подразделениях Филиала. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС Филиала. В КТС структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. КТС Филиала не вправе вмешиваться в деятельность КТС подразделения, контролировать ее. Спор, рассмотренный в КТС структурного подразделения, в случае спора переходит сразу в суд, исключая его рассмотрение в КТС Филиала.

3.7. КТС имеет свою печать. Организационно-техническое и финансовое обеспечение деятельности КТС осуществляется Работодателем.

3.8. Все возможные споры, связанные с образованием и деятельностью КТС, возникающие между Работниками и Работодателем, разрешаются в соответствии с нормами действующего законодательства.

4. Права и обязанности членов КТС

4.1. Члены КТС при рассмотрении споров и работе в КТС имеют право:

- запрашивать и знакомиться с материалами, имеющимися и представляемыми в КТС;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать запросы лицам, участвующим в рассмотрении спора в КТС.

4.2. Член КТС не имеет права участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС в качестве представителя одной из спорящих сторон (Работодателя или Работника).

4.3. Председатель КТС организует ее работу и руководит ею, ведет заседание КТС. На него возлагается подготовка и созыв очередного заседания КТС, вызов (при необходимости) свидетелей, экспертов и иных лиц, которые могут способствовать правильному разрешению возникшего спора.

4.4. Прием, регистрация заявлений в журнале учета заявлений Работников, ведение протоколов заседаний и оформление решений КТС входит в обязанности секретаря КТС.

4.5. Заседания КТС могут проводиться как в рабочее, так и во внерабочее время в зависимости от достигнутого между Работодателем и Работниками соглашения.

5. Порядок обращения в КТС

5.1. Работник имеет право обратиться в КТС в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.2. Обращение Работника в КТС составляется в форме письменного заявления, которое должно содержать:

наименование Работодателя и его структурного подразделения;
фамилию, имя, отчество, должность (профессию) по месту основной работы, почтовый адрес места жительства заявителя, адрес электронной почты, телефон;

существо спорного вопроса и требования заявителя;
обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
перечень прилагаемых к заявлению документов;
личную подпись заявителя и дату составления заявления.

Прием заявлений в КТС производится секретарем комиссии в установленные комиссией дни и часы.

К заявлению должно быть приложено согласие на обработку персональных данных по установленной форме.

5.3. Если заявление не содержит конкретных требований или они изложены так, что их рассмотрение невозможно, или к заявлению не

приложены соответствующие документы, не дан перечень прилагаемых документов, председатель КТС или лицо, его заменяющее, выносит определение, в котором указывает на недостатки, которые должен устранить заявитель. В этом же определении устанавливается срок для устранения указанных недостатков. Если недостатки в указанный срок устранены, заявление принимается к производству КТС. Если в указанный срок недостатки не устранены, заявление возвращается заявителю со всеми поступившими документами.

5.4. Любое заявление, даже если оно подано позже установленного срока, должно быть принято и зарегистрировано в КТС. В случае пропуска по уважительным причинам срока для рассмотрения индивидуального трудового спора, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

6. Порядок рассмотрения трудового спора

6.1. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи Работником заявления.

6.2. В период, предшествующий рассмотрению спора, председатель КТС организует сбор всех необходимых документов, вызов на заседание свидетелей, специалистов, представителя профсоюзной организации. Вызов специалистов на заседание может проводиться как по инициативе КТС, так и по ходатайству сторон.

6.3. КТС заблаговременно извещает Работника, Работодателя, приглашаемых свидетелей и специалистов о времени рассмотрения поступившего заявления.

6.4. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих Работников, и не менее половины членов, представляющих Работодателя.

6.5. Присутствие на заседании КТС подавшего заявление Работника (его представителя) обязательно. Рассмотрение спора в отсутствие Работника (его представителя) допускается при наличии его письменного заявления с указанием причин отсутствия.

6.6. При неявке Работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается на новый срок. При вторичной неявке Работника (его представителя) без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает Работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в КТС сроков).

6.7. При неявке Работодателя или его представителя на заседание, КТС рассматривает спор без их участия.

6.8. По требованию КТС Работодатель представляет необходимые документы и расчеты.

6.9. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем и заверяется печатью КТС.

6.10. Заявление Работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения КТС разногласия между Работником и Работодателем были урегулированы либо Работник отказывается от рассмотрения заявления на заседании КТС. При этом снятие заявления с рассмотрения оформляется протоколом, который подписывается председателем КТС, Работником и заверяется печатью КТС.

7. Решение КТС

7.1. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Если член КТС не согласен с принятым решением, он вправе изложить свое особое мнение, которое является приложением к протоколу (его неотъемлемой частью).

7.2. Решение КТС основывается на нормах действующего законодательства, иных федеральных, а также локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре. В решениях по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику. Если при подсчете денежной суммы допущена ошибка, и в результате спор остается неразрешенным, КТС вправе вернуться к рассмотренному спору для уточнения суммы, подлежащей взысканию.

7.3. В решении КТС указываются:

наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС Работника;

даты обращения в КТС и рассмотрения спора;

существо (предмет) спора;

фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его правовое обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

7.4. Заверенные копии решения КТС в трехдневный срок со дня принятия решения вручаются Работнику и руководителю организации. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

7.5. Решение КТС хранится в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева 3 года.

8. Исполнение решения

8.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

8.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок КТС выдает Работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

8.3. В удостоверении указывается:

- полное наименование КТС;
- спор, по которому было выдано удостоверение, и его номер;
- дата принятия решения КТС;
- фамилия, имя, отчество взыскателя - Работника, по заявлению которого выносилось решение, его место жительства, дата и место рождения, место работы, паспортные данные, ИНН; наименование и адрес организации-должника (Работодателя), ОГРН;

- существо решения по спору;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

8.4. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС и печатью КТС.

8.5. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска Работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8.6. При потере удостоверения по заявлению Работника выдается дубликат. Вопрос о выдаче дубликата рассматривается на заседании КТС в присутствии Работника и представителя Работодателя.

8.7. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратились в установленный (десятидневный со дня вручения копии решения) срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

9. Обжалование решения

9.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, Работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

9.2. Решение КТС может быть обжаловано Работником или Работодателем в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 3 к Коллективному договору Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» на 2021-2023 годы

Принято конференцией работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева
16 ноября 2020 г.
(протокол № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по социальному страхованию
Новомосковского института (филиала) федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российский химико-технологический университет имени Д.И.
Менделеева»

от Работодателя:

Директор Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»

м.п. (подпись)

16 ноября 2020 г.



В.Л. Первухин

от Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Новомосковского института Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (НИ РХТУ) г. Новомосковска Тульской области общественной организации - Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

м.п. (подпись)

16 ноября 2020 г.



Э.Е. Гордова

г. Новомосковск
2020 г.

соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию в Филиале образуется комиссия по социальному страхованию.

Комиссия по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Тульского регионального отделения фонда социального страхования Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. В Новомосковском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее – Новомосковский институт РХТУ им. Д.И. Менделеева, Филиал, Работодатель) образуется комиссия по социальному страхованию (далее – комиссия).

1.2. Члены комиссии избираются из числа представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации сотрудников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева (далее – Профсоюз) на Конференции работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева. Число членов комиссии, нормы представительства от Работодателя и Профсоюза, срок полномочий, а также дополнительные льготы и гарантии для членов комиссии также утверждаются Конференцией.

2. Функции комиссии

2.1. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией Филиала;
- проверяет правильность определения Работодателем права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между сотрудниками и Работодателем.

2.2. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в Филиале, вносит предложения Работодателю и Профкому о снижении заболеваемости, улучшений условий труда, оздоровлении сотрудников и членов их семей.

2.3. Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых Работников и членов их семей; осуществляет контроль за их использованием;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств социального страхования; ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе, лечебном (диетическом) питании.

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) сотрудников Филиала;

- запрашивать у Работодателя, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении Работодателем, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;

- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых на санаторно-курортное лечение;

- обращаться в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд), зарегистрировавшее страхователя, при возникновении спора между комиссией и Работодателем, а также в случаях неисполнения Работодателем решений комиссии;

- получать в отделении Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением Фонда;

- вносить в отделение Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию Филиала;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования Работников Филиала.

3.2. Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать Работодателя и отделение Фонда;
- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения Фонда;
- представлять Конференции работников Филиала и Работодателю отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) сотрудников Филиала по вопросам социального страхования.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия избирается на срок от 1 до 3-х лет, но не более срока избрания Профкома. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением Конференции работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.

4.2. Заседание комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.3. Порядок организации работы комиссии устанавливается Положением о комиссии по социальному страхованию.

4.4. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, Работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

5. Контроль за работой комиссии.

Обжалование решений комиссии

5.1. Контроль за работой комиссии осуществляет директор Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева, Профком, отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Решения комиссии могут быть обжалованы в отделении (филиале отделения) Фонда.


Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью на 60 (шестидесяти) листах.

Директор Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева


В.Л. Первухин

16.11.2020

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева


Э.Е. Гордова

16.11.2020

