

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мутушев Абдурахим Абдул-Межитович
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.11.2023 00:09:35
Уникальный программный ключ работодателя
fac95d473e49ad70087ce0ccf68f47ef6f6523f9

Ректор МРО ВДО
«РИУ им. Кунта-Хаджи»

А. А. М. Мутушев

« 16 » 02 2021 г.

М.П.

От работников

Президент профсоюзного
комитета

Х. Н. Сайдаев

« 16 » 02 2021 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Мусульманской религиозной организации высшего духовного образования
«Российский исламский университет имени Кунта-Хаджи»

с « 17 » 02 2021 г. по « 17 » 02 2024 г.

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

Регистрационный № 425 от « 17 » 02 2021 г.


Начальник отдела труда и социального
развития Ахматовского района г. Грозного

И. И. Дадуев

2021 г.

г. Грозный

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее-ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами коллективного договора являются Мусульманская религиозная образовательная организация высшего духовного образования «Российский исламский университет имени Кунта-Хаджи», именуемая далее «Работодатель», в лице ректора Мутушева Абдурахима Абдул-Межитовича, и работники Университета, именуемые далее «Работники», в лице их представителя-председателя профсоюзной организации Сайдаева Сайд-Хусейна Назаевича.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения Мусульманской религиозной образовательной организации высшего духовного образования «Российский «исламский университет имени Кунта-Хаджи» между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов работников вуза, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Университета.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов;
- полномочность представителей сторон;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Университета независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству (за исключением отдельных специально оговорённых положений), работающих во всех структурных подразделениях вуза. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнить.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Университета, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора в Университете могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основе трудового договора (эффективного контракта), заключенного на неопределённый срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) не более 5 лет.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МРО ВДО «РИУ им. Кунта-Хаджи» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается ректором и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение Работника, являющегося членом Профкома по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников; несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учетом мотивированного мнения Профкома (статья 373 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.5. Заключению трудового договора с научно-педагогическими работниками предшествует избрание по конкурсу.

В целях непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогических работников без избрания по конкурсу на срок не более 1 учебного года.

2.6. Работодатель при заключении трудового договора (эффективного контракта) обязуется:

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

- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работником, с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ);

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

- осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. При этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если такие условия включены в настоящий Договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 ТК РФ);

- при приеме на работу ознакомить Работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором (статья 68 ТК РФ).

2.9. Работодатель после заключения трудового договора обязуется:

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

- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статьи 57, 72, 71.1, 72.2, 73-76 ТК РФ);

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

- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ и другим федеральным законам с соблюдением установленных гарантий;

- расторгать трудовой Договор с Работником по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 статьи 81, 82, статьи 336 и 373 ТК РФ;

- при принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

- уставом Работодателя;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положениями;
- трудовыми договорами и контрактами с различными категориями Работников;
- положением о нормировании труда преподавателей (учебной, методической, научной и иной работы);
- положением о порядке планирования учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава;
- иными локальными нормативными актами.

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

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

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

3.4. Для всех Работников (в т.ч. вновь принятых на работу) и обучающихся в соответствии с Трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и локальными нормативными актами Работодателя;

- своевременно проводить все виды инструктажа по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- проводить в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации и Чеченской Республики, стажировку на

рабочем месте, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, а также периодическую подготовку руководителей и специалистов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.15. Соблюдать требования по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

4.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.

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

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

4.2. Оплата труда Работников устанавливается:

- на основании ТК РФ, настоящим Договором, положением об оплате труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и других локальных нормативных правовых актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

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

- с учетом государственных гарантий по оплате труда (статья 130 ТК РФ).

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

С целью реализации данного права Работодателем разрабатывается Положение об оплате труда, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, которые принимаются ученым советом Работодателя по согласованию с Профкомом и утверждаются Работодателем.

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

За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей. Установленных трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией по основному месту работы, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за труд в особых условиях, согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (статья 147 ТК РФ);
- за работу сверх нормы, в размерах предусмотренных законодательством Российской Федерации (статьи 149-154 ТК РФ) и настоящим Договором, а именно:

- а) при выполнении работ различной квалификации;
- б) при совмещении профессий, увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;
- в) при сверхурочной работен;
- г) при работе в выходные и нерабочие , праздничные дни;
- д) при работе в ночное время;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- надбавки за работу со сведениями составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, ак также за работу с шифрами.

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

4.7. В соответствии со статьей 136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам, как правило осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя.

4.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях, сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

4.9. С учетом новой редакции статьи 136 ТК РФ, заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 1 по 15 текущего периода, за вторую половину месяца с 16 по 30 (31) число.

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

4.11. Выплаты всех сумм причитающихся Работнику при увольнении производится в день увольнения (статья 140 ТК РФ).

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

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

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

- при направлении в служебную командировку;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении федеральных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника на повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника.

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

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

4.17. Выплаты социального характера осуществляется Работодателем в силу финансовых возможностей в течение года.

4.18. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2018 год и на плановый период 2020-2024 годов» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроках установленных законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работники имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статьи 92, 333 ТК РФ);

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины;
- работника – родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

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

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

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляет в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя (графике сменности, графике работы, расписаний занятий и т.д.) глава 16 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (статья 104 ТК РФ).

5.3. В случаях, указанных в части 3 статьи 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях указанных в части 2 статьи 99 ТК РФ, с письменного согласия Работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

5.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях указанных в части 2 статьи 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях указанных в части 3 статьи 113 ТК РФ, без их письменного согласия, а в остальных случаях с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

5.5 Работники имеют право на:

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

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

- по решению Ученого совета ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней может предоставляться работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность на условиях внутреннего совместительства при ведении ими в учебном году не менее 150 часов.

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

5.6 Решением Ученого совета работникам из числа административно-управленческого персонала, специалистов по УМР, начальников отделов и др. может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск, исходя из интенсивности труда, объема выполняемой работы, ненормированного рабочего дня и т. д. по основаниям, указанным в ч. 3 ст.116 ТК РФ.

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

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

Отдельным категориям Работников в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый

отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

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

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

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

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных законами (статья 124 ТК РФ).

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

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) – статья 127 ТК РФ.

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

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных в статье 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного

- с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью, либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

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

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со статьей 372 ТК РФ:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день;
- положением о привлечении Работника к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- положением о привлечении Работников к сверхурочной работе;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

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

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить повышение квалификации научно-педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

6.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНОГО И СПОРТИВНОГО ОТДЫХА

7.1. Работодатель обязуется:

- все оздоровительно-спортивные услуги на спортивных объектах Работодателя предоставлять студентам и Работникам бесплатно;

7.2. Профком обязуется:

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

- компенсировать 50% от стоимости санаторных путевок, приобретённых членами Профсоюза (Работниками и неработающими пенсионерами, вышедших на пенсию от Работодателя) на основании заявления с приложением оригиналов подтверждающих документов. Расходы на приобретение путевок могут быть компенсированы не чаще 1 раза в три года;

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

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и профсоюзной организацией.

8.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и профсоюзная организация отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива, на заседаниях Ученого совета Вуза, заседаниях профсоюзного комитета.

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

8.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

8.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы - форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

8.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

9.3. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

9.4. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

9.5. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Университета путем опубликования текста договора на сайте Университета. Работодатель

обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.