

Зарегистрирован
Башкирским рескомом
Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

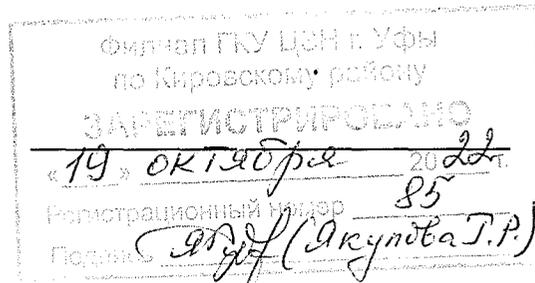
Рег. № 28 от « 17 » 10 2022 г.

Рег. № от « » 20 г.



Д. Гафаров Р. Р.

Зарегистрирован
Отделом труда
Управления труда и социальной
защиты населения Минтруда РБ
по Кировскому району г. Уфы



Дополнительное соглашение к коллективному договору
Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Башкирский государственный университет»
на 2021-2023 годы

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Башкирский государственный университет» в лице и.о. ректора Захарова Вадима Петровича, действующего на основании Устава с одной стороны, и работники БашГУ в лице Председателя Первичной профсоюзной организации работников Хужахметова Айнура Оскаровича (далее - Профсоюз) с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.14. Коллективного договора от "05" апреля 2018 в связи с заключением Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Изложить текст Коллективного договора БашГУ на 2021-2023 годы в следующей редакции:

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие Положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	7
3. Рабочее время и время отдыха.....	14
4. Условия и охрана труда работников.....	16
5. Оплата труда и нормы труда.....	24
6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	29
7. Социальные гарантии, льготы.....	30
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.....	33
9. Молодежная политика.....	39
10. Контроль за выполнением коллективного договора.....	39

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (Далее – Коллективный договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ, Трудовой Кодекс) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Башкирский государственный университет» (далее – Работодатель, Университет, Башкирский государственный университет, БашГУ) и физическими лицами, вступившими в трудовые отношения с Университетом.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками Университета. Настоящий договор заключен в целях практической реализации принципов социальной справедливости, партнерства, соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, направлен на повышение социальной защищенности Работников.

1.3. Предметом Коллективного договора являются конкретизирующие дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда, его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников Университета, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.4. Башкирский государственный университет при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора представляет ректор Университета или уполномоченные им лица. Интересы Работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Университета, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет Первичная профсоюзная организация Башкирского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз).

1.5. Работодатель и Профсоюз (далее – Стороны) признают, что стабильная и эффективная работа Университета возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов Работников и Работодателя в соответствии с законодательством.

1.6. Профсоюз, действующий на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о Первичной профсоюзной организации «Башкирского государственного университета» Профсоюза работников народного образования Российской Федерации, является полномочным представительным органом Работников Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (ст.29 ТК РФ).

1.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в университете, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Университета независимо от принадлежности к Профсоюзу.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования БашГУ, расторжения трудового договора с ректором Университета либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

Цель:

- установление, реализация и контроль за исполнением дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

- повышение заинтересованности Работников в эффективности образовательного процесса, научных разработок и росте производительности труда; создание системы социально-трудовых отношений в университете, способствующих стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию в сфере образования и науки, росту общественного престижа и деловой репутации.

1.11. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить Работникам равную оплату за равноценный труд;

- выплачивать в полном размере Работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего распорядка БашГУ, настоящим Коллективным договором, трудовым договором;

- создавать условия усиления мотивации производственного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав;
- размножить и разослать всем структурным подразделениям Университета настоящий Коллективный договор (а также изменения и дополнения к нему) в срок не позднее 14 календарных дней со дня его принятия;
- рассматривать представления о нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники Университета обязуются:

- соблюдать положения Устава Университета, Правила внутреннего трудового распорядка БашГУ, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией и локальными нормативными актами, соблюдать условия трудовых договоров;
- бережно относиться к имуществу Университета и других Работников, по назначению использовать имеющееся учебное, научное и производственное оборудование, технические средства и другое имущество Университета;
- содержать свое рабочее место в чистоте, порядке и участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Университета;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении чрезвычайной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета;
- осуществлять активную культурно-просветительную работу в университете, пропаганду здорового образа жизни;
- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической и научной работы в Университете, выполнять требования государственных стандартов, способствовать повышению рейтинга Университета среди вузов России;
- поддерживать честь и престиж Университета.

Профсоюз как представитель Работников Университета обязуется:

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора;
- ориентировать Работников на соблюдение Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка БашГУ, Коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- защищать права и законные интересы членов Профсоюза Университета.

1.12. Работники Университета отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.13. Коллективный договор заключен на 2018 – 2020 годы. Дополнительным соглашением от 05 апреля 2021 года № 7 действие настоящего Коллективного Договора продлено на три года на период с 2021 по 2023 год.

За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.14. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством. Настоящий Коллективный договор и вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с Генеральными, отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44, 49, 50 ТК РФ).

1.15. Стороны создают совместные комиссии для анализа и совершенствования, а также разработки и принятия локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работников Университета.

Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Университет соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым Работником.

Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ)

1.16. Все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в БашГУ, а также пункты Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Университета считаются недействительными в части, противоречащей трудовому законодательству и Коллективному договору.

Проекты локальных нормативных актов, принимаемые на Ученом совете или собрании (конференции) Работников Университета, не менее чем за 3 рабочих дня раздаются членам Ученого совета и в структурные подразделения Университета.

Принятые локальные нормативные акты БашГУ в течение 5 рабочих дней рассылаются во все структурные подразделения Университета.

Решения Ученого совета Университета доводятся до сведения коллектива в соответствии с Положением об ученом совете БашГУ.

1.17. Работодатель обязан обеспечить доведение разработанных проектов Коллективного договора до каждого Работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

1.18. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания и после регистрации в Башкирском республиканском комитете Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Управление труда и социальной защиты населения по Кировскому району городского округа г. Уфа (ст. 50 ТК РФ).

1.19. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по контролю за соблюдением трудового законодательства необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны не реже двух раз в год информируют Работников, их представителей о выполнении Коллективного договора. Профсоюз, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением вправе:

- проводить проверки силами своих комиссий и представителей;
- запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и получать ее;
- при необходимости требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

1.20. За неисполнение и ненадлежащее исполнение условий настоящего Коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем в БашГУ, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Принятие на работу научно-педагогических работников и работников, осуществляющих вспомогательные функции (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные, инженерно-технические, медицинские и другие) производится работодателем на основе трудового договора.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом и с учетом примерной формы трудового договора с работником

государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

2.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения, других соглашений, Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Университета.

2.5. Работодатель при определении трудовых обязанностей Работника обязуется 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.

2.6. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

– 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.

2.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций высшего образования не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Работодатель обеспечивает своевременное (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представление органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Университета.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования.

2.9. Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.10. Штатное расписание Университета утверждается ректором БашГУ исходя из задач и специфики Университета с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и рекомендаций структурных подразделений.

2.11. Сторонами установлено, что трудовые договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации

образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет, за исключением случаев, когда трудовой договор с педагогическим работником в данной образовательной организации заключается впервые либо планируемую учебную нагрузку педагогического работника, определяемую в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет. В таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не менее трех лет или на неопределенный срок, за исключением случаев предстоящего сокращения объема планируемой учебной нагрузки конкретного педагогического работника, обусловленного уменьшением общего количества реализуемых данной образовательной организацией образовательных программ, изменениями учебных планов по этим программам или прочими объективными обстоятельствами, при отсутствии иных учебных дисциплин (модулей), к преподаванию которых этот работник мог бы быть привлечен без прекращения трудовых отношений с другими педагогическими работниками; в таких случаях допускается продление трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. До подписания трудового договора ознакомить работника (под подпись) с Уставом БашГУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка БашГУ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Университете. Факт ознакомления с ними Работника отражается в трудовом договоре.

2.12.2. Обеспечивать ведение трудовых книжек работников, в том числе по личному заявлению Работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. Работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.13. Работники БашГУ обязуются:

2.13.1. Выполнять работу в соответствии со своими служебными обязанностями, определенными должностными инструкциями и условиями трудового договора.

2.13.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав БашГУ.

2.13.3. Соблюдать государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.13.4. Признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке исполнения служебных обязанностей и договорных работ.

2.13.5. Проходить в установленный срок предварительные и периодические медицинские осмотры.

2.14. В случае сокращения численности или штата работников Университета работодатель обязан информировать профсоюзный комитет профсоюзной организации БашГУ и Работника в порядке и сроки, предусмотренные трудовым законодательством.

2.15. Профсоюз работников БашГУ представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации БашГУ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от членства в профсоюзной организации БашГУ.

2.16. Работодатель и Профсоюз обеспечивают юридическую консультацию Работникам Университета по вопросам трудовых отношений.

2.17. Работодатель и Профсоюз осуществляют контроль за соблюдением Работниками Университета трудовой дисциплины.

2.18. С целью повышения правовой грамотности организуются и проводятся совещания и семинары для руководителей структурных подразделений Университета, а также учеба профсоюзного актива.

2.19. Кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также:

2.19.1. Лица, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.19.2. Лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

2.19.3. Родители в неполных семьях, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет.

2.19.4. Лица, имеющие детей - инвалидов до 18 лет.

2.19.5. Многодетные родители (трое и более детей).

2.19.6. Лица, впервые поступившие на работу в течение 3 лет после окончания обучения по основным образовательным программам высшего образования – программам магистратуры или программам подготовки кадров высшей квалификации.

2.20. Увольнение Работников – членов профсоюзной организации БашГУ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации БашГУ (статьи 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.21. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом Работника от продолжения работы в

силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (п. 4.2. Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы).

2.22. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации, образованию и обучению 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 пункту 3 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 категория.

2.23. Стороны исходят из того, что с Работниками образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

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

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может

быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха работников Университета определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Башкирского государственного университета.

3.2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется трудовым законодательством и устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации БашГУ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха работников. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации БашГУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в установленном порядке. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

3.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Продление, перенесение отпуска на другой срок и порядок отзыва работника из отпуска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством согласно Правилам внутреннего трудового распорядка БашГУ.

3.5. Работодатель гарантирует работникам:

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

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 образовательных организациях высшего образования, так и при дистанционном режиме работы;

право необязательного присутствия в образовательных организациях высшего образования других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

при составлении расписания учебных занятий свободные дни для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательных организациях высшего образования с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

3.6. В соответствии с трудовым законодательством работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери или отцу с ребенком до 14 лет по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.7. В соответствии с трудовым законодательством перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в БашГУ.

3.8. Работающие в Университете супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с работодателем на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.9. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работодателя и работника может быть перенесен на другое время.

3.10. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.10.1. Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника (далее - заявление).

3.10.2. Длительный отпуск предоставляется на срок не менее трех месяцев и не более одного года. Конкретная продолжительность отпуска определяется ректором, но не может быть более срока, указанного в заявлении работника.

3.10.3. Длительный отпуск предоставляется, как правило, со дня, указанного в заявлении. В случае необходимости работника для обеспечения продолжения качественного и непрерывного учебного процесса отпуск по решению ректора предоставляется с более поздней даты, но не позднее окончания текущего учебного года и (или) выхода работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

3.10.4. Если один из работников соответствующего учебного подразделения на день подачи заявления другим работником уже находится в длительном отпуске и (или) работниками одного учебного подразделения одновременно подано нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, ректором может быть установлена очередность предоставления таких отпусков с таким расчетом, чтобы отпуск в любом случае был предоставлен не позднее окончания учебного года, следующего за годом, в котором было подано заявление, и (или) выхода работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

3.10.5. Длительный отпуск:

- не продлевается на основании листка нетрудоспособности, полученного в период нахождения в таком отпуске;
- может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.10.6. Длительный отпуск может быть предоставлен в том числе лицам, работающим по совместительству.

3.10.7. Длительный отпуск, за исключением указанного ниже случая, предоставляется без сохранения заработной платы.

3.10.8. Педагогические работники, осуществляющие подготовку диссертации на соискание ученой степени доктора наук, имеют право на предоставление длительного отпуска с выплатой единовременного пособия в размере от двадцати до пятидесяти процентов среднего заработка за три месяца за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности. Конкретный размер пособия определяется ректором исходя из финансовых возможностей.

3.10.9. Право на выплату указанного выше пособия предоставляется педагогическому работнику однократно в течение всего периода работы в БашГУ при одновременном соблюдении следующих условий:

а) готовность диссертационной работы на соискание ученой степени доктора наук не менее чем на 80%, с предварительно оформленной рукописью объемом не менее 200 страниц;

б) наличие выписки из протокола заседания ученого совета Университета и/или факультета, филиала, института по результатам публичного рассмотрения диссертационной работы, в которой указана степень готовности диссертации;

в) наличие за последние 10 лет публикаций, в которых излагаются основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук, в рецензируемых изданиях по профилю защищаемой диссертации: в области искусствоведения и культурологии, социально-экономических, общественных и гуманитарных наук - не менее 15, в остальных областях - не менее 10;

г) наличие за последние 10 лет 1 монографии.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

4.1.2. Содержать техническое оборудование всех рабочих мест в соответствии с санитарными правилами и нормами, правилами по охране труда.

4.1.3. Осуществлять обучение и проверку знаний требований охраны труда и экологической безопасности всех Работников согласно ст. 5 Федерального закона Российской Федерации от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» и подпунктов 11,12 пункта 2 ст. 17 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ст. 225ТК РФ).

4.1.4. Проводить в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальную оценку условий труда, по результатам которой устанавливается объем предоставляемых Работникам гарантий и компенсаций, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзной организации, но не реже одного раза в 5 лет (ст. 212ТК РФ). В состав экзаменационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда.

4.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу Работниками Университета, в том числе командированными на работу в Университет, инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим согласно ст. 214, 219 ТК РФ и Локально-нормативным актом, регулирующим охрану труда в университете.

4.1.6. Организовывать проведение вводного инструктажа с вновь зачисленными в Университет обучающимися в начале учебного года.

4.1.7. Обеспечивать структурные подразделения Университета нормативно-технической документацией и справочными материалами, правилами, инструкциями, журналами инструктажей, плакатами по охране труда и другими материалами за счет средств Университета.

4.1.8. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным «Перечнем профессий и должностей...», а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда

«Обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» за счет средств, выделенных по соответствующим статьям.

4.1.9. Обеспечивать Работников Университета спецпитанием (спецмолоком) в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов». Выдача Работникам установленных норм молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению Работника может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости спецпитания («Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 N 68624).

4.1.10. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной и коллективной защиты, спецодежды и обуви по соответствующим статьям, выделяемым Университету (ст. 221 ТК РФ).

4.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

4.1.12. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством (ст. 227-231 ТК РФ).

Информировать Профсоюз не позднее апреля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, в размере 10 МРОТ при условии проведения предусмотренного законодательством расследования несчастного случая, надлежащего оформления акта по форме Н-1.

4.1.13. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения Работодателем

нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить простой, возникший по этой причине, в размере среднего заработка.

4.1.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по каждым профессиям и видам работ для Работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.15. Обеспечивать соблюдение Работниками требований правил и инструкций по охране труда.

4.1.16. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках Университета и проведения смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

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

4.1.18. Обеспечивать беспрепятственный допуск и оказывать содействие должностным лицам федеральных органов исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а также представителям органов общественного контроля за состоянием охраны труда в Университете.

4.1.19. Организовывать проведение за счет средств Университета обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров Работников, принимаемых на работу с вредными и опасными условиями труда, ежегодных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований, в т.ч. флюорографии), вакцинации Работников.

Преподаватели, руководящие полевой практикой студентов, проходят вакцинацию за счет средств Университета.

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время (ст.ст. 214, 219 ТК РФ).

4.1.20. Обеспечивать структурные подразделения Университета, согласно утвержденному списку (факультеты, институты, управления, отделы) аптечками (набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи).

4.1.21. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей Работников, не прошедших обучение по охране труда и обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 224 ТК РФ).

4.1.22. Заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных, технических и др. мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

4.1.23. Утверждать акты выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда, после согласования с представителями профсоюзной организации и руководителями структурных подразделений, где эти работы проводились.

4.1.24. Обеспечивать ежегодное выполнение плана мероприятий по подготовке Университета к работе в зимних условиях к 15 сентября текущего года.

4.1.25. Обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме и во время отопительного сезона согласно ГОСТу 12.1.005-88.

4.1.26. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже $+14^{\circ}\text{C}$;

4.1.27. Сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах $+14 - +16^{\circ}\text{C}$;

4.1.28. Проводить проверку готовности лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий, инженерных сетей к новому учебному году в августе комиссией, создаваемой ежегодно администрацией с привлечением представителей профсоюзных организаций Работников и студентов. Готовность Университета к новому учебному году доводится до сведения ученого совета Университета.

4.1.29. Предоставлять Работникам все имеющиеся в Университете средства связи (почта, электронная почта, факс, телефонная связь) для передачи служебной корреспонденции и информации, необходимость отправки которой подтверждена руководителем структурного подразделения Университета.

4.1.30. Принимать и рассматривать ежегодно в течение подписного периода заявки кафедр на подписку газет и журналов.

4.1.31. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе исключать использование на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда лиц моложе 18 лет согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», и нормам нагрузок, установленным постановлением Минтруда Российской Федерации от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжести вручную», а также ст. ст. 265, 268 ТК РФ.

4.1.32. Обеспечивать условия и охрану труда женщин (ст. 253-261 ТК РФ), в том числе:

– ограничивать труд женщин на работах в ночное время и исключать труд женщин на тяжелых физических работах (Приказ Минтруда России от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 N 65973)

– осуществлять мероприятия по выводу женщин с работ с вредными и опасными условиями труда;

– не применять труд женщин на работах с вредными или опасными условиями труда на основании перечня производств, работ, профессий и должностей, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 162 «Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н (ред. от 13.05.2021) "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 N 55594).

4.2. Профсоюз, профбюро факультетов и структурных подразделений в соответствии со ст. 20 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда совместно с представителями Работодателя (ст. 218 ТК РФ):

– обеспечивают формирование и организацию совместных комиссий по охране труда;

– организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда, пожарной и экологической безопасности.

4.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией организуют и проводят смотр-конкурс факультетов и кафедр по охране труда и санитарному состоянию. Итоги смотра-конкурса учитываются при оценке рейтинга факультетов и кафедр.

4.4. Работодатель регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует Работников (ст. 218 ТК РФ).

4.5. Директора институтов, деканы факультетов ежегодно отчитываются на заседаниях ученого совета соответствующего института /факультета по вопросам охраны труда. Руководители других структурных подразделений Университета отчитываются на собраниях коллектива Работников данных подразделений. К обсуждению таких отчетов привлекаются члены профбюро факультетов и структурных подразделений, комиссия по охране труда и отдел охраны труда БашГУ.

4.6. В случае нарушения правил охраны труда, санитарных правил и норм, профсоюзная организация оставляет за собой право приостановления работы на данном рабочем месте до момента устранения нарушения. Для этого Работником Университета подается служебная записка в профсоюзную организацию Университета. По факту проводится проверка совместно с представителем Работодателя. На основании проверки принимается решение профсоюзной организации.

4.7. Работодатель организует и обеспечивает сбор, размещение и утилизацию отходов научной, хозяйственной деятельности структурных подразделений Университета в соответствии с нормативными документами (санитарными правилами и нормами).

4.8. Работодатель обеспечивает соблюдение правопорядка во всех учебных корпусах (охрана, пропускной режим и т.д.). Управление комплексной безопасности Университета после окончания учебных занятий организует обход (с 20.00 до 22.00) аудиторий и иных помещений в учебных корпусах.

4.9. С целью создания нормальных условий труда преподавателей Работодатель обязуется:

- обеспечить наличие в каждой аудитории в соответствии с ее вместимостью столов и стульев для студентов и преподавателей (кафедры для лекционной аудитории), меловой доски и электрических розеток в рабочем состоянии, мела, чистых тряпок (для досок), уровня освещенности соответствующего нормативному (при искусственном источнике света: лампы газоразрядные – 300 лк; лампы накаливания – 150-200 лк), чистоту коридоров, аудиторий, столов преподавателей и подставок для мела и тряпок на аудиторных досках;

- не допускать включения в сетку расписания, в том числе и для студентов заочного обучения, занятий без указания выделенных для их проведения учебных помещений. Каждый случай срыва занятий по этим причинам должен быть рассмотрен по письменному заявлению преподавателя Работодателем;

- обеспечить предоставление специализированных аудиторий с соответствующими техническими средствами, согласно утвержденному перечню;

- обеспечить отсутствие вибрации и шума вентиляции, превышающих нормативные;

- обеспечить наличие расходных материалов, необходимых для проведения лабораторных практикумов;

- обеспечить регулярную подачу звонков во всех учебных корпусах в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий;

- обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

- обеспечить бесперебойную работу гардеробов в учебных корпусах и при необходимости установить в лабораториях и кабинетах вешалки для верхней одежды.

4.10. Требования к рабочему месту:

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, в котором Работник Университета реализует свои трудовые обязанности и которое оборудовано необходимыми техническими средствами. Данное рабочее место прямо или косвенно находится под контролем Работодателя. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п.

Общие требования к рабочему месту в помещениях с ПЭВМ:

- объем помещения на одного работающего должен составлять не менее 15 куб. м;

- площадь на одного работающего экспериментатора не менее 4,5 кв.м;

– площадь на одного работающего с вычислительной техникой (на базе электронно-лучевой трубки) не менее 6,0 кв.м., на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) – 4,5 кв.м;

– освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа светильниками общего освещения при газоразрядных лампах должна быть 300-500 лк; при лампах накаливания 100 лк. Освещенность поверхности экрана ПЭВМ не должна быть более 300 лк;

– рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости);

– помещения должны быть оборудованы защитным заземлением (занулением) в соответствии с техническими требованиями по эксплуатации.

4.11. Работодатель проводит инвентаризацию площадей, закрепление площадей за подразделениями, исходя из санитарных норм и выполняемых функций.

4.12. Новые кафедры и подразделения не должны создаваться без соответствующего кадрового и материального (помещения, технические средства и т.д.) обеспечения.

4.13. Работодатель не проводит ремонтные работы, ухудшающие условия труда Работников во время образовательного процесса, если ремонт не вызван чрезвычайными ситуациями.

4.14. Руководители структурных подразделений обеспечивают ознакомление Работников с перечнем льгот, устанавливаемых за работу в неблагоприятных условиях труда, и порядком их предоставления. Для вновь принимаемых Работников ознакомление проводится при вводном инструктаже (ст. 214, 219 ТК РФ).

Технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия (ст.ст. 214, 215, 221 ТК РФ).

4.15. Расходы на спецпитание (молоко) для Работников НИС, занятых на работах с вредными условиями труда, предусматриваются в сметах расходов по соответствующим госбюджетным и хоздоговорным темам (ст.222 ТК РФ).

4.16. В случае разногласий между Работодателем и Профсоюзом по вопросам безопасности и вредных условий труда на конкретном участке профсоюзная организация вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников Университета. Для этого профсоюзная организация вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзной организацией, передается Работодателю со своим постановлением, в котором излагается позиция профсоюзного комитета и его предложения по устранению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий труда.

Если заключение независимой экспертизы подтверждает мнение профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность и здоровье, Работодатель в полном объеме компенсирует профсоюзной организации понесенные ею затраты в связи с проведением экспертизы.

4.17. Первичная профсоюзная организация и ее представители для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда вправе (ст. 214 ТК РФ):

- беспрепятственно посещать структурные подразделения Университета и рабочие места;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;

- проверять работу всех точек торговли и общественного питания БашГУ, других коммунально-бытовых предприятий (структур), обслуживающих Работников Университета.

4.18. При отказе Работодателя прекратить работу и образовательный процесс в случаях, указанных в пункте 4.1.25, 4.1.26 настоящего Коллективного договора, Работник вправе отказаться от выполнения работы или проведения учебных занятий, письменно поставив об этом в известность своего непосредственного руководителя и профсоюзную организацию.

На время приостановки работы по указанным причинам по инициативе любой из сторон, включая Работника, за ним сохраняется место работы и выплачивается средняя заработная плата.

4.19. Для обеспечения пожарной безопасности в учебных корпусах и общежитиях Университет предоставляет согласно нормативам необходимые противопожарные средства (огнетушители, рукава, ящики с песком и т.д.).

4.20. На территории Университета создаются безопасные условия для выполнения Работниками своих должностных обязанностей (ограждение опасных мест, очистка от снега, посыпание дорожек в зимний период и другие мероприятия).

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников Университета осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда согласно Положению об оплате труда Башкирского государственного университета.

5.2. Работодатель через ученый совет Университета доводит до сведения коллектива информацию о расходовании средств, поступающих в Университет из соответствующих источников финансирования (по итогам финансово-хозяйственной деятельности Университета за предыдущий год).

5.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Работодатель производит равную оплату труда равной ценности, а также не допускает какой бы то ни было дискриминации–различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.5. Работодатель предусматривает в Положении об оплате труда:

формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, - 720 часов в год. Трудовые обязанности педагогических работников регулируются квалификационными характеристиками;

существенную дифференциацию 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;

перераспределение средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательных организаций высшего образования;

формирование фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда;

обеспечение 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;

определение 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);

определение 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.

5.6. При разработке и утверждении в БашГУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

условия, показатели и критерии эффективности "эффективного контракта" не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;

результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

5.7. Изменения в условия оплаты труда производятся:

5.7.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

5.7.2. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.7.3. при награждении нагрудным знаком за особые заслуги Работника в сфере образования – со дня присвоения;

5.7.4. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома;

5.7.5. при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

5.7.6. при присуждении ученого звания доцент – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученого звания доцент.

5.7.7. при присуждении ученого звания профессор – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученого звания профессор.

5.8. Условия оплаты труда Работников, участвовавших в забастовках, определяется согласно ст. ст. 410-414 ТК РФ.

5.9. В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020 – 2022 годы, Работодатель:

5.9.1. обеспечивает своевременную выплату текущей заработной платы и постепенное погашение сложившейся задолженности по заработной плате. Задолженность за предыдущие периоды выплачивается в соответствии с графиками, согласованными с профсоюзной организацией. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она подлежит индексации в соответствии с индексом роста потребительских цен, официально определяемым Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан;

5.9.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, устанавливает выплату денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) и обеспечивает ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы;

5.9.3. оплачивает время приостановки Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), как простой по вине Работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

5.10. Работодатель обеспечивает оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки высшего образования Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при

условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы):

- а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.11. Работодатель обеспечивает оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.12. Работодатель обеспечивает оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения от 15 апреля 1994 г. "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов". Кроме того, сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

5.13. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц в следующие сроки (ст. 136 ТК РФ):

25 числа текущего месяца – первая часть заработной платы,

10 числа следующего месяца – расчет.

Сроки выдачи заработной платы могут изменяться в связи с изменением сроков выдачи денежных средств банковским учреждением.

5.14. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.15. Выдача заработной платы Работникам осуществляется путем перевода на картсчет (с использованием банковских пластиковых карт). В случаях отсутствия возможности перечисления на картсчет выдача заработной платы производится через кассу.

Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное время работы оплачивается в повышенном размере согласно Положению об оплате труда БашГУ (ст. 152, 153 ТК РФ).

5.17. Оплата труда Работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ), Положением об оплате труда БашГУ.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Работодатель и Профсоюз реализуют совместные мероприятия по оказанию эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и эффективному использованию кадровых ресурсов, принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций высшего образования, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

6.2. Работодатель информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Стороны считают, что при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.3. Стороны совместными усилиями содействуют созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем, для создания условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями высшего образования как инструмент кадровой политики и социальной поддержки, проведения организационных и

информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.4. Работодатель обязуется предпринимать все необходимые действия по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации высшего образования, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения мероприятий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, в связи с сокращением численности или штата образовательных организаций высшего образования;
- созданию условий 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, навыков и методик дистанционного (дистанционных образовательных технологий) обучения, новых инструментов оценки качества знаний;
- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель имеет право самостоятельно определять направления использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных

источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.2. Работодателем, в целях социальной защиты Работников, может быть оказана материальная помощь работникам за счет соответствующих источников, в соответствии с Положением о материальной помощи в БашГУ:

7.2.1. В связи с юбилейной датой Работника (50, 55 лет и далее через каждые 5 лет).

7.2.2. В связи со смертью близких родственников (жены, мужа, отца, матери, детей) в том числе и на приобретение цветов, венков и пр.

7.2.3. В связи со сложной операцией или приобретением дорогостоящих лекарств при длительном лечении.

7.2.4. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнения и др.).

7.2.5. Многодетным семьям (3 и более детей в возрасте до 16 лет).

7.2.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.2.7. Ежегодно неработающим пенсионерам Университета ко Дню пожилых людей, ветеранам войны и труженикам тыла, приравненным к ним, – ко Дню защитника Отечества и Дню Победы.

Условия и размеры выплаты устанавливаются Работодателем на основании письменного заявления Работника, кроме пункта 7.2.7.

7.3. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие работе Совета ветеранов войны, труда и вооруженных сил БашГУ.

7.4. В БашГУ на период действия Коллективного договора сохраняются объекты социально-культурного назначения: спортивно-оздоровительный лагерь, санаторий-профилакторий, спортзалы, столовая и буфеты.

Передача, сдача в аренду, ликвидация или перепрофилирование этих объектов производится совместным решением Университета и Профсоюза. Работодатель не допускает ухудшения условий труда Работников, учебы и быта студентов Университета при заключении договоров аренды земли, зданий, сооружений, помещений, оборудования, имущества и территории Университета.

Работодатель обязуется обеспечить бесперебойную работу столовой и буфетов, оказывать им помощь в приобретении технологического оборудования и мебели, в ремонте, реконструкции и оформлении помещения.

7.5. С целью улучшения охраны здоровья, развития физической культуры и организации отдыха Работников и членов их семей Работодатель обязуется:

7.5.1. На безвозмездной основе предоставлять по ходатайству руководителей факультетов и структурных подразделений Университета

спортивные и тренировочные залы (в том числе столовой) и иные объекты Университета для проведения вечеров отдыха, юбилейных торжеств и культурных мероприятий, при наличии возможности.

7.5.2. Обеспечить организацию качественного питания в столовой и буфетах Университета Работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 17.00 часов) на платной основе.

7.5.3. Не допускать продажу табачных изделий, алкогольных, слабоалкогольных напитков, в том числе пива, а также их распитие в учебных корпусах и общежитиях Университета.

7.5.4. Запретить курение во всех учебных корпусах и общежитиях, а также на всей территории Университета (Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции").

7.5.5. Ежегодно проводить подготовку к открытию спортивно-оздоровительного лагеря «Кульчум» для отдыха обучающихся и Работников при наличии финансовых средств.

7.6. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и поступающим в указанные образовательные учреждения, Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

7.7. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери.

7.8. Профсоюзная организация, комиссия социального страхования БашГУ проводят организационную работу (заключение прямых договоров, другие организационные мероприятия) по обеспечению нуждающихся Работников и детей Работников до 14 лет включительно санаторно-курортным лечением, до 15 лет включительно лагерями, используя для этих целей средства из соответствующих источников финансирования.

7.9. Работодатель и Профсоюз выделяют средства для оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей Работников БашГУ – членов профсоюза.

7.10. При производственной необходимости Работникам, нуждающимся в жилье на учебный год, может выделяться жилая площадь в студенческих общежитиях Университета по согласованию с профсоюзной организацией студентов. Оплата проживания в общежитиях для Работников Университета устанавливается согласно тарифам на жилищно-коммунальные услуги.

7.11. В целях материальной поддержки молодых преподавателей и Работников БашГУ, стимулирования их научно-педагогической деятельности и обеспечения сбалансированной кадровой политики Университета устанавливаются ежемесячные гранты Ученого совета. Порядок представления и присуждения стипендий регулируется «Положением о грантах Ученого Совета молодым преподавателям и сотрудникам БашГУ».

7.12. В целях укрепления кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава и дополнительной поддержки молодых

специалистов, Работодатель компенсирует затраты на обучение в аспирантуре очной формы лицам, принятым на договорной основе. Порядок компенсации регулируется локальным нормативным документом.

7.13. За социально-значимую инициативу, направленную на усиление творческой эффективности работы коллектива, предусмотрено премирование (по совместному усмотрению Работодателя и Профкома БашГУ).

7.14. Работодатель обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.15. Педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.16. Педагогическим и научным работникам образовательных организаций высшего образования, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств образовательной организации высшего образования в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности. Порядок, условия и размеры выплат определяются локальным актом организации и (или) коллективным договором.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями Российской Федерации и Республики Башкортостан, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

Первичная профсоюзная организация может сотрудничать с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива.

8.2. Работодатель и Профсоюз обязуются сотрудничать по всем вопросам деятельности коллектива БашГУ, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и

полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе (ст. 370 ТК РФ).

В тех случаях, когда необходимо согласование или получение мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, эти решения в Университете должны быть получены от профсоюзной организации Университета.

8.3. Работодатель обязуется систематически информировать Работников и профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении, основных направлениях деятельности университета, а также о состоянии его социально-бытовой сферы; рассматривать предложения Работников, профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

8.4. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- 1) защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- 2) содействия их занятости;
- 3) ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля над его выполнением;
- 4) соблюдения трудового законодательства;
- 5) участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области ведения коллективных переговоров, при заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с работодателем – интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Профсоюза Работников народного образования науки Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации Башкирского государственного университета и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от Работников, не являющихся членами профсоюза (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В соответствии с ТК РФ Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации в вопросах, касающихся:

- 1) введения режима неполного рабочего времени;
- 2) увольнения Работников (ст. 81 ТК РФ);
- 3) привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

- 4) составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 5) привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- 6) утверждения графиков отпусков;
- 7) введения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы и в других случаях (ст. 135 ТК РФ);
- 8) утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 9) выбора систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 10) перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 11) введения, замены и пересмотра норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- 12) перечня необходимых мер, предпринимаемых Работодателем при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- 13) утверждения правил внутреннего трудового распорядка Университета (ст. 190 ТК РФ);
- 14) установления видов компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ)
- 15) создания комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- 16) разработки и утверждения инструкций по охране труда для Работников (ст. 214 ТК РФ);
- 17) определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников (ст. 196 ТК РФ).

8.6. Работодатель и иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзной организации Университета посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и для осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзной организации Университета о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.7. Работодатель включает представителей профсоюзной организации по уполномочию Работников в коллегиальные органы управления Университетом в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ. В состав Ученого совета Университета и советов факультетов, институтов, филиалов, вводятся представители первичной профсоюзной организации.

Конкретные формы участия Работников и их представительного органа – профсоюзного комитета Университета в управлении Университетом предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.8. Трудовые споры между Работодателем и Работниками рассматриваются комиссией по трудовым спорам Башкирского государственного университета. Рассмотрение и разрешение трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

Работодатель и Профсоюз, в целях создания комиссии по трудовым спорам, обязаны в пятидневный срок направить для участия в ней своих представителей. Представители работодателя назначаются приказом ректора.

Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь Работнику в составлении обращения в Государственную правовую инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст.29,30 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.9. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры Работодатель и профсоюзная организация будут рассматривать в соответствии с Трудовым кодексом (глава 61) в случаях:

- 1) неурегулирования разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 2) заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- 3) отказа Работодателя согласовать с профсоюзной организацией Университета проекты локальных нормативных актов БашГУ, содержащих нормы трудового права.

Если примирительные процедуры, в соответствии с главой 61 ТК РФ, не привели к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с Трудовым кодексом (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

8.10. Работодатель может перечислять денежные средства на счет первичной профсоюзной организации средства Университета на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные цели, на основании решения Ученого совета БашГУ.

Использование полученных денежных средств определяется соответствующим положением, разработанным и утвержденным профсоюзной организацией, и сметой (ст. 377 ТК РФ, глава 25 (ст. 251 п. 2.9.) НК РФ).

8.11. Работодатель гарантирует профсоюзной организации предоставление приказов и документов, а также другой необходимой информации, касающейся социально-трудовых и профессиональных интересов Работников и социально-экономического развития БашГУ.

Профсоюзная организация включена в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Университета.

Профсоюзная организация обязуется рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, если она является служебной или коммерческой тайной, и обязуется не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

8.12. В Университете сохраняется действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель

одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы (в размере 1% заработка) из заработной платы Работников – членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации в размере 100% от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

8.13. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзной организации, а также профсоюзных бюро факультетов и других структурных подразделений Университета.

Университет предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование комнату 323«а» в физико-математическом корпусе Университета, содержание которой производится за счет средств Университета (отопление, электроэнергия, водоснабжение, уборка, охрана), а также обеспечивает бесплатную телефонную связь, ПК с электронной почтой и Интернетом, необходимую мебель, средства оргтехники и расходные материалы для нее, канцтовары, услуги по использованию множительной техники и транспортных средств, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, помещения для проведения профсоюзных собраний и конференций.

Администрация Стерлитамакского филиала БашГУ предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование комнату 163 в главном корпусе филиала, содержание которой производится за счет средств филиала (отопление, электроэнергия, водоснабжение, уборка, охрана), а также обеспечивает бесплатную телефонную связь, ПК с выходом в Интернет, необходимую мебель, средства оргтехники и расходные материалы для нее, канцтовары, услуги по использованию множительной техники и транспортных средств, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, помещения для проведения профсоюзных собраний и конференций (ст. 377 ТК РФ).

Администрация Сибайского института (филиала) БашГУ предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование комнату №120 в главном корпусе филиала, содержание которой производится за счет средств филиала (отопление, электроэнергия, водоснабжение, уборка, охрана), а также обеспечивает бесплатную телефонную связь, ПК с выходом в Интернет, необходимую мебель, средства оргтехники и расходные материалы для нее, канцтовары, услуги по использованию множительной техники и транспортных средств, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, помещения для проведения профсоюзных собраний и конференций (ст. 377 ТК РФ).

8.14. Работодатель оказывает поддержку предпринимательской деятельности профсоюзной организации в случае осуществления ее в уставных целях и направления ее на решение социально-экономических проблем Работников БашГУ.

8.15. Освобожденные выборные и штатные Работники первичной профсоюзной организации имеют такие же социальные гарантии и льготы, как и Работники Университета. По представлению профсоюзной организации Работодатель может премировать активно работающих членов профсоюзного

комитета, устанавливать активно работающим председателям профбюро факультетов и подразделений ежемесячные доплаты к заработной плате (ст. 375 ТК РФ).

8.16. Членам выборных профсоюзных органов и уполномоченным по охране труда, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива, но не в ущерб учебным занятиям и основной работе.

Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов и уполномоченным по охране труда, неосвобожденным от основной работы, время для обучения, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы, а также оплачивает командировочные расходы на поездки – семинары и конференции по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (ст. 374 ТК РФ).

8.17. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности БашГУ и принимает во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.18. Профсоюз имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в БашГУ порядке.

8.19. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

8.20. Работники, избранные в профсоюзные органы, уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в создаваемых в Университете совместных комиссиях по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и уволены по инициативе Работодателя без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.21. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации Университета (подразделения) или совершения Работником нарушений, за которые законом предусмотрена возможность увольнения.

По окончании полномочий членов выборных профсоюзных органов им предоставляется право на отсрочку аттестации по должности на срок до двух лет (ст.ст. 375, 376 ТК РФ).

8.22. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права профсоюзной организации БашГУ, касающиеся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Университета.

Стороны договорились, что профсоюзная организация БашГУ оставляет за собой право использовать для оказания воздействия на Работодателя по устранению нарушений законодательства в сфере социально-трудовых отношений проведение собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий в соответствии с федеральным законом.

8.23. Члены профкома, профорги освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3 часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3 рабочих дней в году) с сохранением заработной платы.

8.24. Председатель профсоюзной организации работников, а также председатель профсоюзной организации студентов и аспирантов входят в состав Ученого совета Университета. Председатели профсоюзных организаций преподавателей и сотрудников, а также студентов и аспирантов филиалов входят в состав Ученых советов филиалов. Председатели профсоюзных организаций структурных подразделений входят в состав Советов данных структурных подразделений.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала работников до 35 лет (далее - молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики профсоюзной организации, изучения передового опыта, применения новых форм методов работы с молодежью с целью поддержки молодых работников:

9.1.2. Работодатель обязуется способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

9.1.3. Профсоюзная организация обязуется:

— создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюза;

— организовывать конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

— содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Во исполнение настоящего договора стороны в месячный срок со дня даты его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливается объем работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. Работы по выполнению плана оформляются

соответствующим приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией. По результатам отчетного года составляются и принимаются план и Соглашение по охране труда на следующий год.

10.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, договаривающиеся стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от администрации и первичной профсоюзной организации.

10.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы, осуществляющие контроль над соблюдением трудового законодательства.

10.4. В порядке контроля над выполнением коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

10.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля над выполнением настоящего коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

По требованию профсоюзной организации Работодатель принимает меры, предусмотренные действующим законодательством, к Работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются условия коллективного договора (ст.ст. 54, 55 ТК РФ).

10.6. После утверждения и регистрации настоящий коллективный договор передается во все структурные подразделения университета (ст.50 ТК РФ)».

2. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2021-2023 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2021-2023 годы.

От работников:
Председатель Первичной профсоюзной организации
А.О. Хужахметов
2022 г.



От работодателя:
И.о. ректора БашГУ
В.П. Захаров
2022 г.

