1.10. Лица, представляющие «Работодателя», либо лица, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным Законом (статья 55 ТК РФ).

1.11. Стороны не в праве в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2

Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками университета оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или определенный срок (срочный трудовой договор).

2.2. Срочный трудовой договор сроком до пяти лет заключается с научными работниками, профессорско-преподавательским составом в результате конкурсного отбора. С вновь прибывшими пенсионерами по возрасту срочный трудовой договор заключается сроком до пяти лет. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено проведение испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

2.5. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.6. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников университета по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

2.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам университета оговоренную трудовым договором работу в течение всего срока его действия.

Работодатель не должен требовать от работников университета выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и должностными инструкциями. Перевод на другую работу без согласия работников допускается на срок до одного месяца в случаях, оговоренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.8. Трудовые споры по выполнению трудового договора ФГБОУ ВО «БГТУ» и другим вопросам трудовых взаимоотношений работодателя и работника рассматриваются комиссией по трудовым спорам университета и судами.

2.9. Комиссия ФГБОУ ВО «БГТУ» по трудовым спорам создается из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются профсоюзным органом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников университета. Представители работодателя назначаются в комиссию ректором университета.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. Комиссия имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляет работодатель (ст. 384 ТК РФ).

2.10. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. На основании удостоверения, предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

2.11. При сокращении штата или численности работающих работодатель принимает все меры для трудоустройства освободившихся работников в университете, уведомляет профсоюзный орган не менее чем за два месяца о намерении изменить структуру подразделений университета, если это может повлечь сокращение работников или снижение условий труда. Не менее чем за два месяца до увольнения в связи с сокращением численности или штата работодатель персонально и под роспись предупреждает об увольнении работника и уведомляет службу занятости населения.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.13. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

2.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, работодатель представляет возможность поиска нового места работы в течение двух месяцев с оплатой 4 часа в неделю.

Работодатель информирует об имеющихся в университете вакансиях для предоставления работникам возможности трудоустройства в том числе по совместительству.

2.16. Работодатель обязуется не увольнять при сокращении численности или штата работников из числа лиц предпенсионного возраста (2 года до пенсии).

2.17. При увольнении работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) как по инициативе работодателя, так и самого работника работодатель выплачивает выходное единовременное пособие в размере не менее двухнедельного заработка, а проработавшим в университете свыше 20 лет (мужчины) и 15 лет (женщины), в размере двухмесячного среднего заработка.

2.18. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: работники в соответствии со ст. 179 ТК РФ

2.19. Преподаватели университета обязаны не реже одного раза в 3 годат повышать свою квалификацию. Формы повышения квалификации:

- аспирантура;
- докторантура;
- стажировка;
- институт (факультет), курсы повышения квалификации.

Работодатель обеспечивает повышение квалификации ППС с учетом финансовых возможностей университета и выбора преподавателем формы повышения квалификации. Кроме того, работодатель обязуется содействовать работникам университета, желающим повысить свою квалификацию путем переобучения и приобретения другой профессии, обучению в вузах на вечернем или заочном факультетах, получению второго высшего образования.

2.20. Обязанности работников университета:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями, приказы и распоряжения работодателя, соблюдать учебную и трудовую дисциплину;
- обеспечивать в полном объеме и в установленные сроки выполнение производственных и индивидуальных учебных планов (ППС);
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии и гигиене труда;
- соблюдать правила эксплуатации машин, оснастки, инструмента, не допускать выхода их из строя, бережно относится к оборудованию лабораторий и аудиторий, экономно расходовать энергию и материалы, предотвращать расхищение собственности университета;

- нести материальную ответственность за сохранность собственности университета, в случае ее порчи или хищения возмещать причиненный ущерб в установленном порядке;
- поддерживать на работе атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;
- уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения;
- не разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и иную служебную тайну, в том числе и персональные данные другого работника, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- сотрудники университета, получившие жилье, купившие жильё и построившие индивидуальный жилой дом, обязаны освободить занимаемые площади в общежитиях университета в месячный срок со дня подписания соответствующих документов.

2.21. Работодатель по согласованию с профсоюзным органом может расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок в случаях:
- неоднократное невыполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение дня без уважительных причин);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, государственного имущества университета, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в других случаях, предусмотренных статьями 81 и 336 ТК РФ.

Раздел 3

Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны договорились установить работу университета в режиме 5-ти дневной рабочей недели для сотрудников, не связанных с обеспечением учебного процесса, и 6-ти дневной рабочей недели – для всех остальных. Для лиц, работающих на одну ставку, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для профессорско-преподавательского состава – не более 36 часов в неделю.

3.2. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
Перечень лиц, которым работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, приведен в статье 93 ТК РФ. Оплата труда работника в этом случае производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.3. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

3.4. По соглашению сторон сотрудники университета могут работать в режиме гибкого рабочего времени по индивидуальному графику работы, если это не наносит ущерба деятельности подразделения, в котором они работают. Такой режим может иметь постоянный или временный характер.

3.5. На основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзный органа работников университета, в случае производственной необходимости рабочий день работника может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.6. Согласно статье 107 ТК РФ видами времени отдыха являются:
- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (межсменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка университета или по соглашению между работником и работодателем.

3.8. Работодатель обязуется предоставить для всех категорий работников кроме обеденного перерыва два 10-минутных перерыва на отдых без сдвига времени окончания работы. Каждое подразделение университета устанавливает свой порядок использования двух 10-минутных перерывов.

3.9. Всем работникам представляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей недели работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка университета. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В случае производственной необходимости по согласованию сторон выходные дни могут предоставляться в различные дни недели.

3.10. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни, как правило, запрещается. В случаях необходимости привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются лишь с его

письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников университета.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.12. Работникам университета, перечисленным в Приложении 1, представляются дополнительные оплачиваемые отпуска к ежегодному оплачиваемому отпуску продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение №6).

3.14. Работник имеет право использовать оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работникам согласно ст. 122 ТК РФ.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определятся ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть ис-

пользован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. С согласия работника допускается его отзыв из отпуска. Неиспользованная в этом случае часть отпуска предоставляется работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

3.19. По письменному заявлению работника дополнительная часть оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией за исключением работников в возрасте до восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.20. Помимо основного отпуска и дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством, стороны договорились о следующем:

а) работникам университета, имеющим детей-школьников 1-4 классов, считать первый день учебного года нерабочим оплачиваемым днем;

б) работникам университета при достижении юбилейного возраста (50, 55, 60 лет - женщины, 50, 60 лет – мужчины и последующие юбилеи через каждые 10 лет) работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в день юбилея;

в) работники университета имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- в связи со вступлением в брак – 3 дня;

- в связи со смертью близких родственников – 3 дня, в другой местности – 5 дней для участия в похоронах;

- на медицинское обследование по рекомендации врачей – 1 день;

г) работники университета имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- мужчины, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;

- одинокие женщины, опекуны, воспитывающие при отсутствии родителей 2-х и более детей – до 14 календарных дней;

- отцы при рождении ребенка – 2 дня;

- родители на свадьбу детей – 2 дня;

- и других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

3.21. При производственной необходимости сотрудники университета могут быть вызваны на работу в ночное время. В этом случае дополнительные часы работы считать сверхурочными с соответствующей их оплатой за фактически отработанное время. Факт вызова на работу должен быть зарегистрирован в соответствующем журнале.

Раздел 4

Оплата труда и нормы труда.

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников университета согласно штатного расписания, систем и положений по оплате труда, утвержденных с учетом мнения выборного профсоюзного органа, и на основе настоящего коллективного договора.

4.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда, максимальный размер выплат не ограничивается.

4.3. Схема формирования заработной платы конкретного работника и сотрудника определяется Положением по оплате труда и установлеными выплатами стимулирующего характера.

4.4. Фонд заработной платы (ФЗП) распределяется между структурными подразделениями следующим образом:

4.4.1. ФЗП профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр определяется, исходя из численности ППС, рассчитанной на основе общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре и принимаемой средней