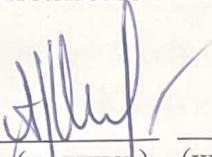
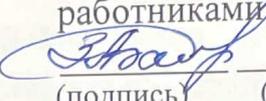


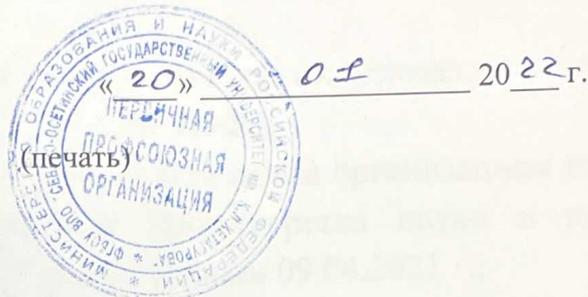
Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо


(подпись) А.У. Орлов
(инициалы, фамилия)
ректор
(наименование должности)



Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации или иной
представитель, избранный
работниками


(подпись) З.А. Багов
(инициалы, фамилия)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет
имени Коста Левановича Хетагурова»
на 2022-2024 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития РСО-Алания
Регистрационный № 5079 от «29» 01 2022 г.

должность

подпись

ФИО

**М.Министерство труда
и социального развития
Республики
Северная Осетия-Алания**

Коллективный договор принят и утверждён на Конференции работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «СОГУ» от «20» 08 2022 г.

Раздел 1. ПРЕДМЕТ, СТОРОНЫ И ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан на основании и в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ;
- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2021-2023 годы, подписанным 09.04.2021 г.;
- Уставом ФГБОУ ВО «СОГУ».

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, предметом регулирования которого являются социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова» (далее по тексту Договора – СОГУ, Университет), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова» в лице ректора, доктора экономических наук, доцента **Огоева Алана Урузмаговича** и

Сотрудники (Работники) (далее по тексту настоящего Договора – работники) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова» в лице председателя профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации СОГУ **Бадова Заурбека Ахсарбековича**.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, предусмотренные Трудовым

законодательством РФ и определенные сторонами.

1.5. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление учебной, научной, издательской, хозяйственной и предпринимательской деятельностью Университета, прием на работу, повышение квалификации и переподготовку работников Университета.

1.6. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем коллектива преподавателей и сотрудников Университета при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах с администрацией по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Университета, создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий.

1.7. В соответствии с Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям профком представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждения, ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

1.8. Договор распространяется на всех работников Университета.

1.9. Договор устанавливает социально-экономические гарантии и не ограничивает права администрации университета и его подразделений в расширении этих гарантий.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц в кассе или перечислять на лицевой счет сотрудника (работника) в банке за счет работодателя 7 и 22 (аванс) числа каждого месяца. Если вышеуказанные числа месяца попадают на выходной или нерабочий день, то заработная плата выплачивается в рабочий день, предшествующий выходному или нерабочему дню.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих

бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях – по договоренности сторон).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации.

2.1.5. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

2.1.6. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям сотрудников (работников) согласно ПКГ.

2.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты в соответствии с Положением об оплате труда в ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова».

2.1.8. Для отдельных структурных подразделений, в которых труд работников наиболее интенсивный, могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

2.1.9. Производить доплаты при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.10. Производить доплату за каждый час работы в ночное время не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.11. Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. в соответствии с Положением об оплате труда в СОГУ.

2.1.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением об оплате труда.

2.1.13. Производить единовременную выплату юбилярам в соответствии с Положением об оплате труда.

2.1.14. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.1.15. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с Положением о командировках, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177).

2.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала

проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право сохранения работы имеют лица, предусмотренные статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При сокращении численности или штата работников не допускать случаев увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации (структурного подразделения), сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

3.6. Работодатель оказывает содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам (на одной ставке) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя (8-часовой рабочий день) с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Работникам из числа ППС (на одной ставке) устанавливается шестидневная 36-часовая рабочая неделя (6-часовой рабочий день) с одним выходным днём, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13 до 14 часов.

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.)

4.5. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота для пятидневной рабочей недели.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.7. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, определенный соглашением между работником и работодателем.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, расписаниях учебных занятий.

4.9. Необходимо доводить до сведения работников новые нормативные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты.

4.10. Средняя учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава ежегодно устанавливается ректором по согласованию с профкомом, исходя из утвержденной для Университета нормы времени для расчёта объёма учебной работы.

4.11. Не планировать в расписании без согласия преподавателя, работающего на ставку, более 6 часов в день непрерывной аудиторной нагрузки (лекции, практические, лабораторные или семинарские занятия).

4.12. Женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста (до 10 лет), устанавливается по их заявлениям гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы для обеденного перерыва) без изменения продолжительности рабочей недели и без ущерба для учебного процесса. Гибкий график устанавливается при наличии веских причин.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель совместно с профкомом в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда денежные средства согласно плану финансово-хозяйственной деятельности.

5.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере, предусмотренном планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.1.4. Проводить специальную оценку условий труда.

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

5.1.6. Для всех лиц, поступающих на работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов; проводить их периодическое переобучение и проверку знаний требований охраны труда в период выполнения работником указанной категории его профессиональных обязанностей.

5.1.8. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также над правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными для разных профессий и должностей нормами. В случае если работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел их сам, работодатель возмещает стоимость указанных атрибутов деятельности.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей (допускается замена денежной компенсацией по заявлению работника).

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в соответствии с Положением о материальной помощи работникам СОГУ, утверждаемым приказом ректора.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по освобождению женщин от тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- установить индивидуальные режимы труда по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения об охране труда в подразделениях.

5.2. Обязать работников соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации может создаваться и действовать на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Договор устанавливает социально-экономические гарантии и не ограничивает права администрации Университета и его подразделений в расширении этих гарантий.

6.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности предприятия в части расходов социальной сферы:

- скидку в размере не менее 50% от стоимости за посещение спортивно-оздоровительного комплекса «Дельфин»;

- скидку в размере не менее 30% от стоимости услуг, оказываемых Клинико-диагностическим стоматологическим центром СОГУ.

6.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей предприятия путем внесения изменений в настоящий Коллективный договор.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер помещения, кабинета и т.д.), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.3. Предоставлять профсоюзному органу в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и в определенные сроки.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников СОГУ.

8.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.8. Договор заключен в письменной форме, составлен в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.9. Договор заключен сроком с 2022 по 2024 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.10. Итоги выполнения Договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатями ФГБОУ ВО «СОГУ»
и профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «СОГУ»
11 (одиннадцать) листов

Ректор ФГБОУ ВО «СОГУ»

А.У. Огоев

2022г.

Председатель профсоюзного комитета Первичной
профсоюзной организации ФГБОУ ВО «СОГУ»

З.А. Бадов

« 20 »

