

Решение о заключении коллективного
договора принято конференцией
работников и обучающихся
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова»
10 декабря 2025 года

**Коллективный договор
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова»
на 2025-2028 гг.**

от работодателя:
И.о. ректора БГТУ
им. В.Г. Шухова

С.Н. Глаголев



от работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
БГТУ им. В.Г. Шухова
Г.Г. Боликов



Белгород 2025 г.



Оглавление

1. Общие положения	2
2. Трудовой договор	4
3. Рабочее время и время отдыха	7
4. Оплата и нормирование труда	12
5. Меры поощрения	15
6. Охрана труда и условия работы	15
7. Социальная сфера обслуживания Работников, пенсионеров и ветеранов	21
8. Взаимодействие Работодателя и Первичной профсоюзной организации, гарантии профсоюзной деятельности	26
9. Обязательства Первичной профсоюзной организации и Работников	28
10 Развитие и совершенствование кадрового потенциала университета	30
11 Контроль за исполнением Коллективного договора	30
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение №2. Положение об оплате труда работников	
Приложение №3. Положение о Доске Почета БГТУ им. В.Г. Шухова	
Приложение №4. Положение о памятной медали «За заслуги перед БГТУ им. В.Г. Шухова»	
Приложение №5. Положение о Памятном знаке «50 лет работы БГТУ им. В.Г. Шухова»	
Приложение №6. График прохождения периодических медицинских осмотров работниками университета, работающими в неблагоприятных и вредных условиях труда	
Приложение №7. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)	
Приложение №8. Соглашение по улучшению условий и охраны труда сотрудников университета	
Приложение №9. Кодекс Чести БГТУ им. В.Г. Шухова	

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии с Конституцией Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, а также Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и с учетом положений Трехстороннего соглашения между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей.

1.2. Стороны Коллективного договора:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (далее – БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Университет), юридический адрес: 308012, город Белгород, улица Костюкова, дом 46, в лице исполняющего обязанности ректора Университета Глаголева Сергея Николаевича.

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» или его обособленными структурными подразделениями.

Представителем Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем является Первичная профсоюзная организация БГТУ им. В.Г. Шухова Белгородской региональной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Первичная профсоюзная организация) в лице председателя Первичной профсоюзной организации Голикова Георгия Георгиевича.

Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию и её органы единственным полномочным представителем Работников.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства для обеспечения стабильной и эффективной работы Университета, установления

дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, отраслевым соглашением, региональным трехсторонним соглашением, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе обсуждения в коллективах Работников структурных подразделений Университета и переговоров Работодателя и Первичной профсоюзной организации, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социальных прав каждого Работника. Проект Коллективного договора подготовлен комиссией по ведению коллективных переговоров.

1.5. Задачи Коллективного договора:

- обеспечение эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки Работников;
- укрепление роли коллектива Работников Университета, Первичной профсоюзной организации в определении перспектив развития Университета, реализации программ развития Университета, и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной и хозяйственной деятельности;
- придание цивилизованных форм разрешению конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом Университета, Первичной профсоюзной организации, отдельными Работниками Университета;
- создание системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его качества;
- создание системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создание эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

1.6. Действие Коллективного договора являются обязательными для сторон и распространяются на всех Работников Университета, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с «15» декабря 2025 года и действует по «14» декабря 2028 г.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное

уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

Изменение и дополнение Приложений к Коллективному договору согласовываются с выборным органом Первичной профсоюзной организации, принимаются в установленном порядке и рассматриваются Комиссией без проведения конференции работников и обучающихся для включения в состав Приложений к Коллективному договору.

1.9. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора Университета.

1.10. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.11. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения на официальном сайте Работодателя.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, Уставом Университета и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

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

Заключению трудового договора на должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, предшествует избрание по конкурсу.

Порядок и условия избрания по конкурсу педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также локальными нормативными актами Университета.

Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Порядок и условия избрания по конкурсу научных Работников определяются Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников, а также локальными нормативными актами Университета.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка БГТУ им. В.Г. Шухова (приложение №1), иными локальными нормативными актами Университета, должностной инструкцией.

Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре.

2.9. Работник, желающий вступить в Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Общероссийский Профсоюз образования), пишет заявление установленного образца на имя первичной профсоюзной организации БГТУ им. В.Г. Шухова о приеме в Общероссийский Профсоюз образования и заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Университета.

2.10. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Порядок приостановления трудового договора, гарантии трудовых прав указанных Работников, порядок расторжения трудового договора предусматриваются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав, а также гарантии указанным Работникам могут устанавливаться законодательством Российской Федерации, в том числе Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованных сокращений численности или штата.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, реорганизации или ликвидации структурных подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

- регулярно (не реже двух раз в месяц или при появлении новых вакансий) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакансий;

– предлагает все вакантные должности в день увольнения Работника.

2.12. Дополнительные категории работников имеющие преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации):

- предпенсионеры, проработавшие не менее 10 лет в Университете;
- молодые специалисты (п. 6 ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющие стаж работы менее трёх лет.

2.13. Работникам, уволенным из Университета в связи с сокращением численности или штата, предоставляется возможность пользоваться на правах Работников Университета спортивным комплексом, санаторием-профилакторием, комбинатом питания, выставочным комплексом, студенческим дворцом культуры, научно-технической библиотекой Университета и участвовать в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях Университета сроком до одного года со дня увольнения.

2.14. Прекращение трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза на основании пункта 2, пункта 3, пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится по согласованию с профсоюзным комитетом Первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе Работника, являющегося беременной женщиной; родителем (опекуном, попечителем), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лицом, осуществляющим уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников определяется в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 11.04.2025 №335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

Нормальная продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

3.3. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании учебных занятий, индивидуальном плане преподавателя и т.д.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период.

Для организации работы кафедры составляется план работы кафедры и индивидуальные планы преподавателей.

3.4. При составлении расписания учебных занятий:

- не планировать более 6 часов непрерывной нагрузки без перерыва для лиц, работающих на 1 ставку;

- не допускать в течение одного рабочего дня перерывов между занятиями более 6 часов;

- при возможности, не планировать женщинам-преподавателям, имеющим детей дошкольного возраста, первую пару в 8:15 или последнюю пару в 19:35 и позднее (на основании личного заявления Работника и согласия заведующего кафедрой);

- не планировать педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, сочетания учебных занятий на последних парах по очно-заочной форме обучения (19:35 – 21:10 и 21:20 – 22:55) и первой пары по очной форме обучения (8:15 – 9:50) на следующий день (на основании личного заявления Работника и согласия заведующего кафедрой).

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставляемых перерывов определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, – с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации.

3.8. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, – без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации.

3.9. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», а также в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

Отпуск педагогическим Работникам предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

При разделении по соглашению между Работником и Работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска на части хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.11. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета, приказами ректора Университета.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы участникам Великой Отечественной войны – 5 дней.

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

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (без учета времени нахождения в дороге) – до 5 календарных дней;

– родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

– в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Ежегодный дополнительный отпуск 14 календарных дней без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставляться на основании письменного заявления следующим категориям Работников:

- имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск предоставляется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, Положения об оплате труда работников БГТУ им. В.Г. Шухова (приложение №2) и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

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

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

4.4. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий заключенного трудового договора. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Работодатель проводит индексацию и повышение заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

4.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

– размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с Положением об оплате труда работников БГТУ им. В.Г. Шухова;

– выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат стимулирующего характера.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

– при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Всем категориям Работников Университета, работающим в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда (включая учебный процесс), осуществляются выплаты компенсационного характера. Основанием для установления размера выплат являются:

– результаты специальной оценки условий труда;

– приказ ректора Университета о выплатах компенсационного характера за работу во вредных условиях труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплата компенсационного характера за неблагоприятные условия труда осуществляется ежемесячно дифференцированно к должностному окладу.

Перечень рабочих мест и приказ ректора Университета о выплатах компенсационного характера за работу во вредных условиях труда хранится в отделе охраны труда, управлении кадров, планово-финансовом управлении, управлении бухгалтерского учета и финансового контроля, Первичной профсоюзной организации и выдается по требованию Работника.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размеры доплат при совмещении профессии (должностей) и исполнений обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию Работника, работавшего в выходной или

нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. За каждый час работы в ночное время размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

4.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.13. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

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

4.15. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 16-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 1-го числа каждого месяца, следующего за расчетным, в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.16. Работодатель, с целью поддержки молодых научных работников и молодых педагогических работников, вправе предусматривать меры поддержки, направленные на стимулирование их труда.

4.17. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5. Меры поощрения

5.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе при финансовой возможности в Университете в соответствии с локальными нормативными актами применяются следующие виды поощрений:

- выдача денежной премии;
- вручение ценного подарка;
- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой БГТУ им. В.Г. Шухова;
- занесение на Доску Почета БГТУ им. В.Г. Шухова (приложение №3);
- присвоение звания «Ветеран труда БГТУ им. В.Г. Шухова»;
- присвоение звания «Заслуженный профессор БГТУ им. В.Г. Шухова»;
- награждение памятной медалью «За заслуги перед БГТУ им. В.Г. Шухова» (приложение №4);
- награждение Памятным знаком «50 лет работы в БГТУ им. В.Г. Шухова» (приложение №5);
- иные меры поощрения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. За особые трудовые и иные заслуги Работники могут быть представлены к ведомственным, отраслевым, региональным и государственным наградам.

6. Охрана труда и условия работы

6.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, внедрение

современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

6.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Коллективного договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

6.1.3. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.4. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

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

6.1.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя проведение специальной оценки условий труда, оценку уровней профессиональных рисков.

6.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических обследований Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (приложение №6).

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

6.1.9. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиНом к температурному режиму и влажности помещений.

6.1.10. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях,

лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

6.1.11. Беспрепятственно допускать представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

К таким представителям относятся технические инспекторы труда, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

6.1.12. Привлекать представителей Первичной профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

6.1.13. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

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

6.1.15. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

6.1.16. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью (приложение №7).

6.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена

компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.1.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

6.1.19. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников университета не реже одного раза в три года.

6.2. Первичная профсоюзная организация в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда, настоящим коллективным договором обязуется:

6.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

6.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов первичной профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

6.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

6.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контролю за их выполнением.

6.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

6.2.6. Оказывать практическую помощь членам Общероссийского Профсоюза образования, а в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, - всем Работникам независимо от их членства в профсоюзах, в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.3. Работники в соответствии со ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. Требования к помещениям и территории Университета, которые обеспечивает Работодатель:

- функционирование всех зданий, помещений и сооружений Университета в соответствии с нормами и правилами, позволяющими их безопасное использование Работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования, помещений Университета (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- режим запрета курения и использования электронных сигарет и их аналогов в помещениях и на территории Университета;
- режим запрета размещения автотранспорта на территории Университета вне специально отведенных мест;
- пропускной режим на территорию и на объекты Университета (учебные и иные корпуса Университета, общежития Университета);
- внутриобъектовый режим в Университете и на его территории;
- сбор, размещение и утилизация отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности структурных подразделений Университета в соответствии с СанПиНом.

6.5. Противопожарные мероприятия, проведение которых осуществляет Работодатель:

- обеспечение всех объектов Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами и правилами;
- назначение в Университете лиц, ответственных за противопожарное состояние и инструктаж по поведению Работников в случае возникновения пожара (возгорания);
- создание ежегодно приказом ректора Университета пожарно-технической комиссии из представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и помещений Университета;
- выделение необходимых средств на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения, взамен вышедших из строя и т. п.).

6.6. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях и ситуациях, отклоняющихся от нормальных:

6.6.1. Немедленное прекращение работ в Университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от Губернатора Белгородской области (его заместителей), соответствующего оперативного штаба, служб гражданской обороны, Администрации городского округа «город Белгород», Университета о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Университета:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня;
- при понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (14 градусов Цельсия);
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.6.2. При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с действующими инструкциями.

7. Социальная сфера обслуживания Работников, пенсионеров и ветеранов

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы обслуживания Работников, пенсионеров и ветеранов и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда;
- обеспечение социальных гарантий Работников;
- вовлечение Работников в занятия физической культурой и спортом;
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах;
- содействие в улучшении жилищных условий Работников и получению нуждающимися социального жилья.

Использование средств социальной поддержки Работников Университета может осуществляться по следующим направлениям:

- материальная помощь Работникам;
- культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа;
- новогодние подарки для детей Работников;
- участие в организации похорон;
- иные направления, предусмотренный настоящий Коллективным договором.

Работодатель и Первичная профсоюзная организация содействуют в предоставлении Работникам им информации о действующих федеральных, региональных и иных программах и проектах по улучшению жилищных условий Работников и получению нуждающимися социального жилья.

7.2. Социальная поддержка Работников.

Для осуществления социальной поддержки Работников Университета, а также для реализации социальных программ Работодателя и Первичной профсоюзной организации, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, и других социальных расходов используются объекты социальной сферы и средства, выделяемые Работодателем и Первичной профсоюзной организации на социальные нужды и социальную поддержку Работников.

К объектам социальной сферы Университета относятся:

- медицинские структурные подразделения: санаторий-профилакторий и др.;
- летняя база «Технолог»;
- спортивный комплекс, в том числе залы для игровых видов спорта, теннисные корты, силовой городок, зал атлетической подготовки, специализированный зал гиревого спорта, стадион, бассейны, стрелковый тир, площадки для мини-футбола и гандбола, иные спортивные плоскостные площадки;

- комбинат питания, включающий в себя: столовые, кафе, буфеты, кондитерский цех и др.;
- студенческий жилищный комплекс «Технолог»;
- выставочный комплекс;
- Студенческий дворец культуры.

Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения Работников, ветеранов и пенсионеров Университета, улучшения их условий труда, проживания и отдыха. Работодатель обязуется поддерживать работу всех объектов социальной сферы, приобретение необходимого оборудования и ремонта помещений.

В случае предоставления услуг объектов социальной сферы посторонним лицам Работодатель обеспечивает приоритет социальных прав Работников, ветеранов и пенсионеров Университета при пользовании указанными объектами.

7.3. Медицинское обслуживание Работников.

7.3.1. Работодатель по вопросам медицинского обслуживания обязуется:

- обеспечить Работников Университета неотложной и первичной медико-санитарной медицинской помощью, оказываемой работниками медицинских структурных подразделений Университета;

- организовать в структурном подразделении место для хранения медицинской аптечки и обеспечить контроль за ее укомплектованием в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- организовывать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований), а также обязательных психиатрических освидетельствований Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется, исходя из финансовых возможностей, предоставлять по решению комиссии по социальной защите Университета Работникам возможность лечения и отдыха в санатории-профилактории Университета.

7.4. Обеспечение питания Работников.

7.4.1. Работодатель по вопросам питания обязуется:

- обеспечивать Работников в рабочее время возможностью полноценного, в том числе диететического, качественного и безопасного питания в комбинате питания Университета;

- в каждом учебном корпусе организовать работу буфетов, иных пунктов общественного питания.

Работникам Университета предоставляется право на специальное обслуживание комбинатом питания Университета в связи с юбилеями, праздничными и другими мероприятиями.

7.5. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.

7.5.1. Работодатель обязуется оказывать содействие развитию художественной самодеятельности, спортивной деятельности и улучшению

материальной базы творческих и спортивных коллективов из числа Работников Университета.

7.5.2. Для организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы Работодатель и Первичная профсоюзная организация выделяют, исходя из финансовых возможностей, денежные и материальные средства.

Работодатель может производить отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации БГТУ им. В.Г. Шухова на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

7.5.3. Работодатель может предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий коллективам структурных подразделений Университета, Первичной профсоюзной организации, иным общественным организациям Университета по их письменным заявкам.

7.5.4. Работодатель предоставляет возможность Работникам Университета на льготных условиях посещать бассейн два раза в неделю в рамках ежегодно утверждаемого расписания посещений для этих целей.

7.6. Порядок пользования научно-технической библиотекой.

7.6.1. Работники Университета имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых научно-технической библиотекой Университета:

- первичная запись и оформление первичных документов;
- самостоятельная работа с каталогом (на электронном или бумажном носителях);
- получение книг и других источников информации на всех абонементах и в читальных залах;
- получение полной информации о составе фондов через систему каталогов и картотек и другие формы библиотечного информирования;
- получение консультативной помощи в поиске и выборе источников информации.

7.7. Социальная поддержка ветеранов и пенсионеров.

7.7.1. Работодатель выплачивает, исходя из финансовых возможностей:

- с 01 января 2026 года ежемесячную выплату пенсионерам, проработавшим в Университете не менее 10 лет, оформившим пенсию по старости в Университете и уволившимся из Университета по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в размере 600 рублей пенсионерам из числа педагогических Работников и руководящих Работников, 400 рублей – пенсионерам из числа прочих Работников Университета, а также за счет средств комбината питания, в размере 600 рублей пенсионерам из числа руководящих Работников комбината питания, 400 рублей – пенсионерам из числа прочих Работников комбината питания;
- ежемесячную выплату пенсионерам, проработавшим в Университете не менее 40 лет и ушедшим на пенсию с должности профессора, имеющего ученую степень доктора или кандидата наук, в размере 3000 рублей;

- премии ветеранам боевых действий и ветеранам военной службы – Работникам Университета ко Дню защитника Отечества и Дню Победы;
- материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий, ветеранам военной службы, вдовам ветеранов Великой Отечественной войны – неработающим пенсионерам Университета ко Дню защитника Отечества и Дню Победы.

7.7.2. При наличии возможности Университет вправе разрешить по договору найма проживание в общежитиях студенческого жилищного комплекса «Технолог» неработающим пенсионерам Университета, проработавшим в Университете не менее десяти лет, которые ранее проживали в общежитиях как работники Университета.

7.8. Материальная помощь и другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

7.8.1. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, вправе осуществлять Работнику выплаты социального характера, в том числе материальную помощь:

- при выходе на пенсию;
- к юбилейным датам (55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин);
- на санаторно-курортное лечение;
- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации ежемесячно на период прохождения военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- по иным основаниям.

7.8.2. Работодатель вправе оказать материальную помощь Работнику по письменному заявлению Работника с приложением обоснования:

- по случаю смерти близких родственников Работника (родителей, детей и супругов) – в размере 5000 рублей;
- при несчастных случаях и болезнях Работника;
- на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов;
- в связи с тяжелым материальным положением Работника;
- в связи с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- по иным основаниям.

7.8.3. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, обязуется на основании заявления Работника:

- предоставлять женщинам – Работникам Университета, имеющим 3-х и более детей до 14 лет один свободный неоплачиваемый день в месяц;

– совместно с Первичной профсоюзной организацией на паритетных началах (в равной доле) выделять ежегодную единовременную материальную помощь следующим категориям Работников Университета (до достижения ребенком возраста 18 лет):

а) в размере 4000 рублей – одиноким матерям;

б) в размере 4000 рублей – Работнику – одному из родителей многодетной семьи (имеющему трех и более детей до 18 лет или до 23 лет в случае их обучения на очной форме или нахождении на службе по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации).

в) в размере 5000 рублей – Работникам, имеющим детей-инвалидов.

При совпадении двух оснований для выделения материальной помощи Работнику предоставляется право выбора.

– компенсировать Работникам Университета стоматологические услуги по протезированию (кроме зубов из драгоценных металлов, золота, керамики и др.) в размере 50%, но не свыше 4 000 рублей в год.

7.8.4. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, вправе премировать к Международному женскому дню 8 Марта всех женщин из числа Работников Университета.

7.8.5. Работодатель обязуется:

– выделять путевки Работникам Университета в санаторий-профилакторий по цене 25 % от стоимости путевки;

– оказывать, при наличии возможности, содействие Работникам Университета в строительстве жилья посредством предоставления на льготных условиях транспортных средств и др.

– на паритетных началах с Первичной профсоюзной организацией приобретать новогодние подарки для детей Работников Университета до 14 лет (включительно).

7.8.6. Первичная профсоюзная организация оказывает материальную помощь Работникам – членам Общероссийского Профсоюза образования по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании выборных органов Первичной профсоюзной организации.

7.8.7. Иные дополнительные гарантии для отдельных категорий Работников могут быть определены локальными нормативными актами Университета, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8.8. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

– исполнением Федерального закона от 16.07.1999 №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 19.05.1995 №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации.

8. Взаимодействие Работодателя и Первичной профсоюзной организации, гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства Российской Федерации по всем вопросам деятельности Университета;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- способствовать предотвращению коллективных трудовых споров;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;
- осуществлять контроль над выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

8.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять в безвозмездное пользование Первичной профсоюзной организации помещения, средства связи, оргтехнику, в том числе помещения, оборудованные оргтехникой, для проведения профсоюзных собраний, конференций, заседаний Первичной профсоюзной организации и иных мероприятий, соответствующих уставным задачам Первичной профсоюзной организации.

– ежемесячно перечислять профсоюзные взносы в размере 75% – на счет Первичной профсоюзной организации и 25% – на счет Белгородской региональной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации из заработной платы Работников-членов профсоюза.

– предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их в выборные органы Первичной профсоюзной организации, все трудовые права, гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами для остальных Работников университета.

8.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения и недопущения конфликтов в трудовом коллективе.

8.4. Локальные акты Университета, при принятии которых требуется учет мнения коллегиального выборного органа Первичной профсоюзной

организации или принятие совместных соглашений равноправными сторонами:

8.4.1. Учет мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации требуется при принятии, утверждении следующих локальных актов Университета:

- а) Правила внутреннего трудового распорядка БГТУ им. В.Г. Шухова;
- б) локальные нормативные акты о порядке оплаты труда, выплатах социального характера в Университете;
- в) локальный нормативный акт, определяющий порядок разделения рабочего времени на части;
- в) по вопросам:
 - расторжения трудового договора с Работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя;
 - привлечения к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - работы в выходные и нерабочие праздничные дни и в ночное время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - массового высвобождения Работников;
 - установления перечня Работников с ненормированным рабочим днем;
 - установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда, а также перечня профессий, должностей с такими условиями;
 - графиков отпусков;
 - сокращения численности или штата Работников при ликвидации, или реорганизации структурных подразделений;
 - разработки инструкций по охране труда;
 - расследования несчастных случаев на производстве;
- г) иным случаям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

8.4.2. Соглашение по улучшению условий и охраны труда принимается Работодателем и Первичной профсоюзной организацией как равноправными сторонами (приложение №8).

8.5. Список комиссий Университета, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Первичной профсоюзной организации:

- комиссия по ведению коллективных переговоров;
- комиссия по трудовым спорам;
- жилищная комиссия;
- комиссия по охране труда, специальной оценке условий труда;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав Работников Университета.

9. Обязательства Первичной профсоюзной организации и Работников

9.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Общероссийского Профсоюза образования по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- защищать и отстаивать социально-экономические интересы Работников – членов Общероссийского Профсоюза образования, а в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, – всех Работников независимо от их членства в профсоюзе, в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в суде, в правоохранительных органах;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- представлять и защищать трудовые права членов Общероссийского Профсоюза образования в комиссии по трудовым спорам и суде;
- оказывать Работникам – членам Общероссийского Профсоюза образования необходимые консультации по вопросам социально-правовой защиты;
- принимать участие в решении возникающих споров (конфликтов) в трудовом коллективе, содействовать их урегулированию в рамках законодательства Российской Федерации;
- содействовать предотвращению в Университете коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования и настоящий Коллективный договор;
- участвовать в работе комиссий Университета, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Первичной профсоюзной организации;
- оказывать материальную помощь Работникам – членам Общероссийского Профсоюза образования в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых на заседаниях выборных органов Первичной профсоюзной организации;
- совместно с профсоюзными организациями институтов и профсоюзными группами структурных подразделений Университета проводить среди Работников разъяснительные мероприятия, направленные на воспитание бережного отношения к материально-техническому оснащению помещений Университета: учебным аудиториям, лабораториям и другим помещениям Университета;
- контролировать работу столовой и буфетов комбината питания Университета, следить за качеством питания, соблюдением графика работы столовой и буфетов, вносить предложения по совершенствованию их работы.

9.2. Работники Университета обязуются:

- соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка, работать честно и добросовестно;
- руководствоваться базовыми параметрами профессиональной этики и нормами поведения, закрепленными в Кодексе Чести коллектива БГТУ им. В.Г. Шухова (приложение №9);
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, использовать свое рабочее время для производительного труда;
- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической, научной, инновационной и иной работы в Университете, осуществлять воспитательную работу с обучающимися университета, способствовать повышению рейтинга Университета среди вузов Российской Федерации;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- не допускать нанесения ущерба Университету, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать и выполнять правила охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- соблюдать меры антитеррористической и антикриминальной защиты, энергетической и информационной безопасности, безопасности в системе жизнеобеспечения, санитарно-гигиенические и экологические правила в соответствии со своими должностными обязанностями на рабочем месте, а также в учебных корпусах, общежитиях и на территории Университета;
- содействовать Работодателю в исполнении требований и правил по безопасности;
- соблюдать режим запрета курения и использования электронных сигарет и их аналогов в помещениях и на территории Университета;
- соблюдать режим запрета на территории Университета сквернословия;

- не допускать коррупционного поведения и экстремистских проявлений;

- поддерживать готовность к действиям при чрезвычайных ситуациях, угрозах и совершении теракта, экстремистских проявлений, действиям по сигналам о мобилизации и гражданской обороны;

- признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и научно-исследовательской работы;

- участвовать в выполнении плана работы структурных подразделений;

- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- содействовать поддержанию порядка и трудовой дисциплины;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;

- соблюдать и обеспечивать конфиденциальность при обращении с информацией ограниченного доступа и содержащей персональные данные.

10. Развитие и совершенствование кадрового потенциала

10.1. С целью развития и совершенствования кадрового потенциала Университета Работодатель обязуется:

- содействовать профессиональной адаптации, своевременному повышению квалификации, педагогическому и научному саморазвитию Работников Университета;

- обеспечивать в пределах финансовых возможностей необходимое участие Работников – научных руководителей работ в студенческих олимпиадах, научных конференциях, конкурсах, семинарах, в том числе в других городах страны и за ее пределами по представлениям директоров институтов;

- формировать кадровый резерв из молодых специалистов – Работников Университета и реализовывать программу их продвижения по службе.

10.2. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

11. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора

11.1. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров,

формируемой из числа представителей сторон (далее – Комиссия). В состав Комиссии входят по 4 представителя от каждой из Сторон, если иное не определено Сторонами.

Состав Комиссии от Работодателя утверждается приказом ректора Университета. Состав Комиссии от Работников утверждается постановлением профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации. Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей в Комиссии производится решением направившей Стороны.

11.2. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и члены Комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания Комиссии. Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы на период работы в Комиссии с сохранением за ними должности и среднего заработка.

Работодатель обязуется предоставить условия для работы Комиссии.

11.3. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в год. По запросу представителей Сторон назначаются дополнительные заседания.

11.4. Проверку исполнения настоящего Коллективного договора Комиссия проводит один раз в год. Результаты работы Комиссии обсуждаются на совместном заседании и доводятся до сведения Ученого совета Университета, Работников или выносятся на конференцию работников и обучающихся.

Работники Университета вправе обратиться в Комиссию по вопросам, связанным с применением Коллективного договора.

11.5. Решение Комиссии подписывается сопредседателем Комиссии от каждой из Сторон. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон Коллективного договора, имеющим одинаковую юридическую силу.

Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения сторонами Коллективного договора.

Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются не позднее 7 дней с даты их принятия в средствах массовой информации Университета.

11.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Руководители структурных подразделений Университета несут ответственность за выполнение положений настоящего Коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. При возникновении споров между сторонами, связанных с исполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.