

Правки к Коллективному договору

КД – Коллективный договор
 ОС - Отраслевое соглашение
 ТД – трудовой договор
 ТК – Трудовой кодекс РФ

пункт	Первоначальная редакция	Новая редакция	основание внесения изменений
3.3.	<p>Основным документом, регулирующим отношения Работников с Работодателем, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ. Трудовой договор включает в себя показатели эффективности деятельности работника (эффективный контракт) в соответствии с принятыми локальными нормативными актами университета.</p>	<p>Основным документом, регулирующим отношения Работников с Работодателем, является трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.</p> <p>Трудовой договор включает в себя показатели эффективности деятельности работника (эффективный контракт) в соответствии с принятыми локальными нормативными актами университета, утвержденными решением Ученого совета университета. Результаты применения показателей и критериев эффективности не могут быть основанием уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.</p>	п. 5.3.ОС
3.б.	<p>Трудовой договор с Работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, в письменной форме. Заключение срочного договора осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.</p>	<p>Трудовой договор с Работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, в письменной форме. Заключение срочного договора осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.</p>	п. 4.4.ОС

		В случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника трудовой договор заключается на срок не менее трех лет.	
3.8	<p>Трудовые договоры от имени Работодателя заключает ректор или иное уполномоченное лицо. В трудовой договор обязательно включаются следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место работы, с указанием обособленного структурного подразделения; - дата начала работы, а для срочного договора и дата его окончания, с указанием причины, послужившей основанием его срочности; - наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификационной группы и квалификационного уровня по штатному расписанию; - права и обязанности Работника и Работодателя; - характеристика условий труда, определяющая в необходимых случаях характер работы; - условия труда; - режим труда и отдыха; - условия оплаты труда, в том числе размеры должностного оклада, компенсационных выплат, размеры стимулирующих доплат или условия их установления; 	Трудовые договоры от имени Работодателя заключает ректор или иное уполномоченное лицо.	обязательны е условия ТД установлены ТК, дублирование в КД не требуют

	- виды и условия социального страхования.		
3.9	В трудовом договоре могут оговариваться социально-бытовые условия. При этом если действующим законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются Профсоюзом либо с его участием, возможность включения в трудовой договор подобных условий должна быть предварительно согласована с Профкомом.	исключить	урегулировано ТК
3.10	Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом КНИТУ-КАИ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Коллективным договором КНИТУ-КАИ.	Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ. Включение в трудовой договор не предусмотренных законодательством разделов согласовывается с Профсоюзом, если это прямо предусмотрено действующим законодательством.	урегулировано ТК
новый пункт (после 3.10)		Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии с требованиями ТК РФ.	п. 4.7 ОС
3.11	Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу, порядок его проведения определяется Положением о порядке замещения должностей педагогических работников,	Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу, порядок его проведения определяется Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к	

	<p>относящихся к профессорско-преподавательскому составу КНИТУ-КАИ. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются Работодателем в соответствии со ст.ст. 59, 332 ТК РФ на основании решения Ученого совета университета или Ученых советов институтов (факультета), филиала с учетом мнения Аттестационной комиссии Ученого Совета университета.</p>	<p>профессорско-преподавательскому составу КНИТУ-КАИ. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются соглашением сторон на основании выписки из протокола Ученого совета университета или Ученого совета института (факультета), филиала.</p>	
3.13	<p>Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом КНИТУ-КАИ и Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу КНИТУ-КАИ. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются Работодателем в соответствии со ст.ст. 59, 332 ТК РФ на основании решения Ученого Совета университета с учетом мнения Аттестационной комиссии Ученого Совета университета.</p>	<p>Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом КНИТУ-КАИ, Положением о порядке замещения должностей декана факультета и заведующего кафедрой КНИТУ-КАИ и Положением о порядке замещения должностей директора института КНИТУ-КАИ. Конкретные сроки трудового договора с деканом факультета, заведующим кафедрой устанавливаются соглашением сторон на основании выписки из протокола Ученого совета университета. Конкретные сроки трудового договора с директором института устанавливаются соглашением сторон на основании выписки из протокола Конкурсной комиссии Ученого совета университета.</p>	
4.2	<p>Системы оплаты труда, а также нормы труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом; конкретные размеры зарплаты при отклонении от нормальных условий работы</p>	<p>Системы оплаты труда, а также нормы труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом.</p>	<p>условия труда согласовываются только</p>

	согласовываются с Профкомом в соответствии со ст. 143, 144, 146, 147, 149 ТК РФ.		сторонами ТД - работодател ем и работником
4.14	Ежемесячно при выплате заработной платы Работодатель в письменной форме в виде расчетного листка извещает Работника о начисленной и выплаченной сумме за отработанный период, о размерах и видах произведенных удержаний. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома. Расчетный лист выдается Работнику под роспись в бухгалтерии университета.	4.14. Ежемесячно при выплате заработной платы Работодатель извещает Работника о начисленной и выплаченной сумме за отработанный период, о размерах и видах произведенных удержаний путем размещения информации (расчетного листа) в личных кабинетах сотрудников, расположенных на портале КНИТУ-КАИ, или по запросу Работников выдается в бухгалтерии университета под роспись. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.	
новы й пункт (посл е 4.16)		Работодатель гарантирует сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год; в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев; г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную	п. 5.10 ОС

		<p>комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;</p> <p>д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.</p>	
4.19	<p>При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).</p>	<p>При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).</p>	ст. 236 ТК
5.15	<p>Матерям, имеющим детей до 14 лет, Работодатель предоставляет дополнительно один оплачиваемый выходной день в месяц. Неиспользованные в текущем месяце выходные дни на последующее время не переносятся. Данное право распространяется и на отцов, воспитывающих детей без матери.</p>	<p>Матерям, имеющим детей до 14 лет, а также отцам, воспитывающим детей до 14 лет без матери, Работодатель предоставляет дополнительно один оплачиваемый выходной день в месяц. Выходной день предоставляется на основании личного заявления работника на имя руководителя</p>	

		структурного подразделения. Неиспользованный в текущем месяце выходной день на последующее время не переносится.	
Отсут ст т (разде л 5)		<p>Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:</p> <p>докторам наук - 56 календарных дней;</p> <p>кандидатам наук - 42 календарных дня.</p>	п. 6.7. ОС
6.11.	Работодатель обеспечивает Работников флюорографическим обследованием не реже 1 раза в 2 года.	Работодатель обеспечивает Работников флюорографическим обследованием в соответствии с действующим законодательством.	
6.20	Работникам, долгое время и без нарушений трудовой дисциплины работающим в университете, Работодатель на основании представления руководителя подразделения выплачивает единовременное поощрение в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) в размере базового оклада вне зависимости от доли занимаемой ставки.	6.20. Работникам, долгое время и без нарушений трудовой дисциплины работающим в университете, Работодатель на основании представления руководителя подразделения выплачивает единовременное поощрение в связи с юбилейными датами (50 и <i>каждые последующие пять лет</i>) в размере базового оклада вне зависимости от доли занимаемой ставки.	
7.6	Работодатель принимает все меры по созданию условий по обеспечению права Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.	Работодатель принимает все меры по созданию условий по обеспечению права Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.	п. 9.6.1 ОС ст.249 ТК

		<p>Работник может быть направлен на обучение за счет средств Работодателя на условиях соответствующего соглашения об обучении, заключаемого Работником и Работодателем.</p> <p>В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.</p>	
--	--	--	--