

23 декабря 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации
высшего образования
«Институт кино и телевидения (ГИТР)»
на 2025 — 2027 гг.

От Работодателя

Ректор ГИТРа

Ю.М. Литовчин

От трудового коллектива

Согласовано
Представитель Общего собрания
Работников ГИТРа

Е.Н. Головкина

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт кино и телевидения (ГИТР)» (далее – ГИТР/ Институт/ Работодатель) на 2025-2027 гг. представляет собой локальный нормативно-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ГИТРе на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор ГИТРа заключён в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:
 - обеспечение социального партнёрства Работников;
 - определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;
 - создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами и иными нормативно-правовыми актами;
 - создание благоприятного психологического климата в коллективе.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работодатель, ГИТР, в лице ректора Литовчина Юрия Михайловича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и Трудовой коллектив, представленный Общим собранием Работников Института, именуемый далее «Трудовой коллектив», в лице его представителя Головкиной Елены Николаевны, именуемой далее «Представитель Трудового коллектива».
- 1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников ГИТРа независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Институтом, характера выполняемой работы.
- 1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать срок трудового договора на срок не более трёх лет.
- 1.6. Работодатель и Представитель трудового коллектива в двухнедельный срок после вступления в силу Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех сотрудников ГИТРа путём размещения на официальном сайте Института в разделе Сведения об образовательной организации/ Документы.
- 1.7. Изменение и внесение дополнений в Коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ТЗ РФ).
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Института и прекращения полномочий ректора.
- 1.9. При реорганизации Института (преобразовании, присоединении, разделении) Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При ликвидации Института Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Контроль над выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляется совместной комиссией, создаваемой Работодателем и Представителем трудового коллектива, оформленной приказом ректора, осуществляющей проверку исполнения условий Коллективного договора.
- 1.12. В целях эффективной реализации положений Коллективного договора стороны обязуются осуществлять взаимные консультации, обмен необходимой информацией, направленные на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.
- 1.13. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- предоставлять Работникам обусловленную трудовым договором работу;
- ознакомить Работника с должностными обязанностями/ должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и премировании Работников;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не сообщать персональные данные Работника третьей стороне без письменного согласия Работника, за исключением случаев, установленных российским законодательством;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Положением об оплате труда и премирования Работников;
- осуществлять все виды обязательного социального, медицинского и пенсионного страхования в порядке, установленном ТК РФ, иными законами РФ.
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;
- возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- совершенствовать структуру управления Институтом, создавать необходимые условия для творческой работы Трудового коллектива.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, Правила охраны труда и пожарной безопасности;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности учебного процесса;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, нести материальную ответственность за сохранность предоставленных Работодателем материалов и оборудования, оказавшихся в пользовании Работника в связи с исполнением трудового договора
- не сообщать персональные данные Работников и обучающихся третьей стороне без письменного согласия Работников и обучающихся;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать честь и достоинство Работников и обучающихся Института, не допускать в их отношении физического и психологического насилия;
- соблюдать корпоративную этику, заботиться о повышении престижа и авторитета Работодателя, продвигать Институт в реальном и виртуальном пространстве.
- сохранять коммерческую тайну Работодателя (не предоставлять третьим лицам доступ к учебно-методическому и научно-методическому обеспечению учебного процесса Института в электронной или иной форме, доступ в ЭИОС Института, не уничтожать и не распространять учебно-методические и научно-методические материалы Института).
- возмещать ущерб, причинённый Институту, в соответствии с действующим законодательством РФ;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Представитель трудового коллектива обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной этики, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора и других локальных нормативных актов, действующих в Институте в соответствии с законодательством.

2. Трудовые отношения

- 2.1. При приёме на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой стороны), Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Институте Правилами внутренне-

го трудового распорядка, Коллективным договором, Должностными обязанностями/ инструкциями, Положением об оплате труда и премирования Работников и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, под роспись. Приём на работу осуществляется ректором ГИТРа в соответствии с законодательством РФ и Уставом Института.

2.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый (бессрочный договор), так и на определённый срок (срочный договор), но не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 ТК РФ: «с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 календарных дня до увольнения письмом на официальную электронную почту Работника, предоставленную Институтом, или на электронную почту Работника, указанную им в трудовом договоре (абз.1 Ст.79 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор, заключённый на период замещения временно отсутствующего Работника, прекращается с выходом постоянного Работника на работу. Для такого договора предупреждение Работодателя об истечении срока действия трудового договора не требуется (абз.1 Ст.79 Трудового кодекса РФ).

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Приём на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом, Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических Работников, Уставом Института.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев). Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание, письмом на электронную почту Работника, указанную в трудовом договоре.

2.6. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3. Вопросы занятости

3.1. Работодатель разрабатывает должностные обязанности/ инструкции для всех категорий Работников в соответствии с требованиями законодательства РФ и задачами Института.

3.2. Работодатель не требует от лица, поступающего на работу, документов, кроме предусмотренных ст. 65 ТК РФ. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

3.3. При приёме на работу Работодатель имеет право требовать от Работника только те персональные данные, которые необходимы для допуска Работника к конкретным трудовым обязанностям.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, реорганизацией, утверждением/ сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем.

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно представлять Трудовому коллективу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников.

3.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
 - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; по соглашению с Работниками перевод на неполное рабочее время или режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
 - ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников (ГПХ и ИП).
- 3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

- 4.1. Оплата труда Работников ГИТРа устанавливается:
- на основании ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права;
 - на основании настоящего Коллективного договора;
 - с учётом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);
 - в соответствии с Положением об оплате труда и премировании в ГИТРе и иными локальными нормативными актами, регулирующими порядок и условия, основания материального стимулирования и пр.
- 4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего, компенсационного и поощрительного и социального характера определяются Работодателем в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда и премировании в ГИТРе, других локальных нормативных актах ГИТРа, регулирующих порядок, условия, основания материального стимулирования, выплат компенсационного характера.
- 4.3. Дополнительная оплата труда осуществляется:
- за выполнение Работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы,
 - на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.
- 4.4. Система оплаты труда Работников ГИТРа включает в себя:
- должностные оклады (ставки) – величина минимальной заработной платы в месяц;
 - выплаты стимулирующего характера;
 - выплаты компенсационного характера;
 - единовременные поощрительные выплаты;
 - социальные выплаты.

Вышеперечисленные составляющие оплаты труда Работников осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и премировании в ГИТРе.

- 4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся дополнительно к должностному окладу с целью мотивации Работника к достижению качественных результатов труда: соблюдению Системы качества обучения в Институте, выполнение своих должностных обязанностей в полном объёме и высокие академические показатели.
- 4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам дополнительно к должностному окладу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных действующим законодательством, настоящим договором, в частности:
- при выполнении работ различной квалификации;
 - при совмещении профессий, увеличении объёма работ, расширении зон обслуживания;
 - при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - суточные при направлении Работника в командировку.

Условия, величина и порядок назначения компенсационных выплат работ Работникам закреплены в Положении об оплате труда и премировании в ГИТРе.

- 4.7. Поощрительные выплаты осуществляются за выполнение особо ответственных работ, не имеющих систематического характера: обеспечение эффективности и качества работы, до-

стижение высоких производственных, творческих и финансово-экономических результатов, к юбилейным и другим знаменательным датам. Поощрительные выплаты производятся за счет собственных средств Работодателя на основании локальных распорядительных актов, изданных ректором Института.

- 4.8. Социальные выплаты могут производиться в форме материальной помощи при сложном финансовом положении и в тяжелых жизненных ситуациях Работника (смерть близкого человека, авария в жилище и т.п.), на оплату лечения и поликлинического обслуживания, в виде выходного пособия при выходе на пенсию или увольнении, а также в других аналогичных ситуациях.
- 4.9. Оплата времени простоя производится, если Работник письменно предупредил администрацию ГИТРа (для преподавателей – начальника Учебного управления, для других работников – начальника своего подразделения) о начале простоя:
- по вине администрации ГИТРа – в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника;
 - по вине администрации ГИТРа и Работника – в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) Работника;
 - по вине Работника – не оплачивается.
- 4.10. Выплата заработной платы Работникам ГИТРа может осуществляться одним из двух способов: наличными денежными средствами через кассу Института либо посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В последнем случае Работник обращается в бухгалтерию Института с заявлением.
- 4.11. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (абз. 9 ст.136 Трудового кодекса РФ).
- 4.12. Бухгалтерия ГИТРа по требованию Работника обязана предоставить последнему информацию в форме расчетного листка о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме к выплате за соответствующий период.
- 4.13. Устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:
- за первую половину месяца – 24-26 числа текущего месяца;
 - за вторую половину месяца с учетом всех начисленных Работнику за расчетный месяц выплат стимулирующего характера – 10-13 числа месяца, следующего за отработанным месяцем.

Выплаты компенсационного характера, единовременные поощрительные и социальные выплаты выплачиваются Работнику по мере издания локальных распорядительных актов ректором Института.

- 4.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за один день до его начала.
- 4.15. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).
- 4.16. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности увольняемого Работника, в день увольнения производится выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику (ст.140 ТК РФ).
- 4.17. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившее задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст.142 и ст. 236 ТК РФ.
- В соответствии со ст. 236 ТК РФ Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить Работнику задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
- 4.18. Компенсации и гарантии, установленные для Работников в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренные разделом VII ТК РФ, предоставляются по следующим основаниям и в следующем порядке:
- 4.18.1. При направлении в служебную командировку Работодатель обязан возместить Работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (далее – суточные). Расходы по проезду и расходы по найму жилого помещения возмещаются Работнику в сумме фактически произведенных затрат.

Суточные как при командировке на территории РФ, так и за ее пределы, выплачиваются Работнику по нормам, устанавливаемым Распоряжением ректора на текущий календарный год. Сроки выплаты компенсаций, связанных со служебными командировками, устанавливаются Порядком ведения кассовых операций в ГИТРе.

4.18.2. Гарантии и компенсации Работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачиваются в порядке и в размерах, установленных гл. 26 ТК РФ.

4.18.3. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации (дополнительные отпуска и/или сокращенный рабочий день, сокращенную рабочую неделю) в порядке, предусмотренном ст.173 и ст.177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, дополнительный отпуск не предоставляется.

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работодатель предоставляет гарантии и компенсации (дополнительные отпуска и/или сокращенный рабочий день, сокращенную рабочую неделю) в порядке, предусмотренном ст.173.1 и ст. 177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации (дополнительные отпуска и/или сокращенный рабочий день, сокращенную рабочую неделю) в порядке, предусмотренном ст.174 и ст.177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительный отпуск не предоставляется.

4.18.4. Выходные пособия при расторжении трудового договора выплачиваются по основаниям, в порядке и в размерах, установленных ст.178 ТК РФ. Для целей настоящего Коллективного договора приведенный в ст.178 ТК РФ перечень оснований для выплаты выходного пособия является исчерпывающим.

4.18.5. В иных случаях прекращения трудового договора Работник вправе рассчитывать на гарантии и компенсации, установленные ст. 179-181 ТК РФ.

4.18.6. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности только за первые 3 дня болезни. Срок выплаты такого пособия — ближайший день выплаты зарплаты. За остальные дни болезни пособие перечисляет напрямую Социальный фонд России на основании сведений и документов, представленных Работодателем. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются действующими федеральными законами.

4.18.7. При причинении вреда здоровью или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (членам его семьи) возмещаются утраченный заработок (доход) Работника, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

Виды, объемы и условия предоставления Работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

4.18.8. Работнику предоставляются иные гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 182, 185-188 ТК РФ в порядке, установленном данными статьями.

4.19. Из собственных средств Работодателя Работнику могут устанавливаться иные выплаты социального характера. Такие выплаты устанавливаются Работодателем индивидуально в каждом конкретном случае с учётом мнения Представителя трудового коллектива и назначаются приказом ректора.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты в случаях смерти Работника, смерти близких родственников работника, тяжёлых заболеваний, потери имущества вследствие пожаров, краж или других несчастных случаев;

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников ГИТРа (50-, 60-, 70-летие и др.);
 - единовременная выплата за особые заслуги перед ГИТРОм Работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию. Указанная выплата устанавливается приказом ректора ГИТРа на основании ходатайства Учёного совета ГИТРа.
- 5.0. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:
- исполнением федеральных законов «О фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» от 14.07.2022г. № 236-ФЗ, "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" от 19.05.1995 № 81-ФЗ, "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 27.11.2023г. № 549-ФЗ и других нормативно-правовых актов Российской Федерации в области обязательного социального страхования;
 - обязательной постановкой ГИТРа на учёт в территориальном налоговом органе и территориальных органах социального, пенсионного и медицинского страхования;
 - обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в сроки и в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации в области обязательного социального страхования.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГИТРа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиками контрольных мероприятий, годовым календарным учебным графиком, утверждёнными Работодателем и размещёнными в ЭИОС Института, а также условиями трудового договора, педагогической нагрузкой, должностными обязанностями/ инструкциями Работников.
- 5.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала Института устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – на 1 ставку 40 часов в неделю (8 часов в день) при 5-дневной рабочей неделе. Суббота и воскресенье являются выходными днями.
- 5.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) при 6-ти дневной рабочей неделе, при этом выходным днем может быть любой день недели. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, в том числе контрольных мероприятий, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, Индивидуальным планом преподавателя, Планами работы кафедры и Института, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГИТРа. Считается ежемесячно по Нормам оплаты труда по факту. Размер одной ставки – 1540 часов в год, из которых 900 аудиторных и 640 внеаудиторных часов в год.
- Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 18 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего времени преподавателей-почасовиков не может быть более 300 часов в год.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между Работником и Работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ.
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных Планами работы кафедры и Института на учебный год, Индивидуальным планом преподавателя, Работники вправе использовать по своему усмотрению.

- 5.6. Время учебных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников ГИТРа. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.
- 5.7. Привлечение Работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день для таких Работников оплачивается в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, привлекаются к работе в выходные дни согласно утверждённому расписанию, при этом общий объём учебной нагрузки не увеличивается.
- 5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом производственной необходимости и мнения Работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.9. **Работники ГИТРа имеют право на:**
- ежегодный удлинённый основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (ст.115 ТК РФ);
 - ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ) – для Работников, не входящих в профессорско-преподавательский состав;
 - ежегодный удлинённый основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для ректора, первого проректора, проректора по учебно-методической работе, проректора по научной работе, а также проректоров, ведущих учебную работу более 150 часов в год (Постановление правительства РФ от 23.06.2014 № 581, Приложение от 01.10.2002 № 724);
 - ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для проректоров, не ведущих учебную работу более 150 часов в год (Постановление правительства РФ от 23.06.2014 № 581, Приложение от 01.10.2002 № 724).
- Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 5.10. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия Работника), ст.124,125 ТК РФ. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего учебного года.
- 5.11. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им федеральных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (ст.124 ТК РФ).
- 5.12. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определённых ст.128 ТК РФ.
- 5.13. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 6. Охрана труда и техника безопасности**
- Работодатель обязуется:**
- 6.1. Обеспечить право Работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников. Для реализации этого права определя-

ются организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, а также сроки их выполнения и ответственные должностные лица.

- 6.2. Провести аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществить работу по охране и безопасности труда.
- 6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и других материалов.
- 6.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 6.6. Обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда.

7. Контроль за выполнением Коллективного договора

- 7.1. Работодатель знакомит Работников с Коллективным договором в момент подписания трудового договора под роспись. В случае изменения Коллективного договора Работодатель информирует об этом Работников через официальные информационные ресурсы Института и размещает Коллективный договор на сайте Института в разделе Сведения об образовательной организации/ Документы в течение двух недель.
- 7.2. Контроль над исполнением Коллективного договора осуществляется совместной комиссией, созданной Работодателем и Представителем трудового коллектива, утвержденной приказом ректора.
- 7.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.
- 7.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет с момента его подписания.