

Согласовано:
Председатель Профкома
преподавателей и сотрудников ЕГУ
им. И.А. Бунина
Протокол № « 9 » от «29» марта 2016
г.

 /И.А. Семёнов /

М.П.

Утверждено:
Решением Ученого Совета ЕГУ им. И.А.
Бунина

Протокол № 22 от «29» марта 2016 г.
Председатель Ученого совета
Ректор ЕГУ им. И.А. Бунина

 /Е.Н. Герасимова /

М.П.

Начальник юридического отдела

 / С.Ю. Орлов /

ПОЛОЖЕНИЕ

об особенностях процедуры изменения существенных условий трудовых договоров (в части уменьшения размера ставки) с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ЕГУ им. И.А. Бунина, по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (в соответствии со ст. 74 Трудового Кодекса РФ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регламентации процедуры изменения существенных условий трудовых договоров (в части уменьшения размера ставки) с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в связи с проводимыми в ЕГУ им. И.А. Бунина организационно-штатными мероприятиями, обусловленными объективными изменениями организационных условий труда.

1.2. Положение устанавливает критерии применения в отношении педагогических работников ЕГУ им. И.А. Бунина, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, процедуры изменения существенных условий трудового договора (в части уменьшения размера ставки), а так же регламентирует порядок проведения указанной процедуры.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ);
- Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Планом мероприятий по оптимизации деятельности ФГБОУ ВПО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» на период с 2014 г. по 2016 г., утвержденным решением Ученого совета от 24 июня 2014 г. (протокол № 19);

- Положением о системе рейтинговой оценки результатов деятельности ППС, утвержденным решением Ученого совета от 21 января 2016 г. (протокол № 16).

1.4. Изменение существенных условий трудовых договоров с сотрудниками ЕГУ им. И.А. Бунина по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, производится в соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ и не относится к процедурам сокращения численности (штата).

1.5. Инициатором изменения условий трудового договора с работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу выступает университет.

2. Критерии определения сотрудников, в отношении которых производится процедура изменения существенных условий трудового договора (в части изменения размера ставки)

2.1. Изменение существенных условий трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется с обязательным учётом следующих критериев:

1) научная составляющая рейтинговой оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава (за предшествующий календарный год).

2) квалификация работников, в том числе наличие образования, соответствующего профилю преподаваемых дисциплин (модулей), наличие ученых степеней и/или ученых званий.

При равных показателях научной составляющей рейтинга и квалификации предпочтение отдается работникам: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.2. Анализ и оценка данных критериев осуществляется специальной комиссией в составе:

- проректора по учебной работе;
- проректора по научной работе;
- проректора по учебно-воспитательной работе;
- начальника учебно-методического управления;
- начальника информационно-научного управления;
- начальника отдела кадров;
- начальника юридического отдела;
- начальника управления по социальной и воспитательной работе;
- директоров институтов;

- председателя Профкома преподавателей и сотрудников ЕГУ им. И.А. Бунина.

Материалы для комиссии после обсуждения на расширенном заседании кафедры с участием представителя(ей) дирекции соответствующего института представляются заведующими кафедрами. Преподаватели вправе самостоятельно представлять в комиссию документы, подтверждающие их квалификацию и

социальное положение (в соответствии с абз. 4 п. 2.1. настоящего Положения) через директора соответствующего института.

2.3. Комиссия обстоятельно изучает предоставленные документы, подтверждающие соответствие работников университета критериям, указанным в п. 2.1 настоящего Положения, осуществляет анализ рейтинговой оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава, определяя производительность труда конкретных работников, а также уровень учебной нагрузки на соответствующие структурные подразделения университета.

По итогам заседания Комиссия принимает решение о том, в каких именно структурных подразделениях, по каким именно должностям и в каком объеме будет осуществляться изменение существенных условий трудовых договоров с работниками.

Комиссия принимает решение, руководствуясь принципами равенства прав и возможностей работников, а также недопущения дискриминации в сфере труда, основываясь, в том числе, на объективных факторах, обуславливающих необходимость осуществления изменений организационных условий труда.

2.4. Заседание Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми её членами и передается на рассмотрение ректору для принятия окончательного решения.

3. Порядок изменения существенных условий трудового договора

3.1. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, университет обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.2. Если работник не согласен работать в новых условиях, то университет обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.3. При получении от работника письменного согласия на продолжение работы в новых условиях между работником и университетом заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором устанавливаются новые (измененные) условия трудового договора. На его основании готовится приказ об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.4. Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, но согласен на перевод на иную должность, в соответствии с достигнутой договоренностью стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе работника на должность из списка предложенных вакансий и университет оформляет перевод соответствующим приказом.

3.5. Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, а также от предложенной ему другой работы или вакантные должности в университете отсутствуют, то трудовой договор по истечении срока уведомления прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ («отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора»).