

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА»

**ФИЛИАЛ КузГТУ в г. НОВОКУЗНЕЦКЕ**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2018-2020 гг.

рассмотрен и утвержден на  
конференции трудового  
коллектива филиала КузГТУ  
в г. Новокузнецке

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

протокол № \_\_\_\_\_

г. Новокузнецк, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Обязанности сторон.....	4
3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.....	6
4. Рабочее время и время отдыха.....	10
5. Оплата и нормирование труда.....	14
6. Обеспечение условий и охрана труда.....	16
7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	17
8. Функции и права СТК.....	19
9. Организация и контроль выполнения Коллективного договора.....	19
10. Приложение 1 Перечень должностей и профессий работников филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.....	21
11. Приложение 2 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам филиала КузГТУ в г. Новокузнецке длительного отпуска сроком до одного года.....	22

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» в г. Новокузнецке (филиалом КузГТУ в г.Новокузнецке), именуемым в дальнейшем Работодатель, в лице директора филиала КузГТУ в г. Новокузнецке и Работниками филиала КузГТУ в г.Новокузнецке, от имени которых выступает Совет трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива (в дальнейшем СТК).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ, действующим Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям в сфере образования и иными нормативными актами.

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками, с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и Отраслевым соглашением, обеспечения эффективного взаимодействия и сотрудничества Работодателя и Совета трудового коллектива.

1.4. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно Работодателем и коллективом в строгом соответствии с законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

1.5. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и имеют юридическую силу для всех Работников филиала КузГТУ в г. Новокузнецке.

1.6. Коллективный договор устанавливает права и обязанности Работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в объеме, дополняющем и расширяющем действующее Отраслевое соглашение, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.7. В случае изменений законодательных и иных нормативно-правовых актов федерального и областного уровня в течение срока действия Коллективного договора, улучшающих положение Работников и их социальную защищенность по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре - будут применяться новые нормы законодательных и иных нормативно-правовых актов.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых на себя обязательств, предусмотренных настоящим договором.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения всех работающих членов трудового коллектива.

1.10. В случае реорганизации филиала КузГТУ в г. Новокузнецке права и обязанности сторон по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.11. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством, Отраслевым соглашением и Положением о филиале, иными нормативными актами Работодателя.

1.12. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Обязанности сторон.
3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Оплата и нормирование труда.
6. Обеспечение условий и охрана труда.
7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.
8. Функции и права СТК.
9. Организация и контроль выполнения Коллективного договора.

Коллективный договор содержит следующие приложения:

Приложение 1 - Перечень должностей и профессий работников филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

Приложение 2 - Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам филиала КузГТУ в г. Новокузнецке длительного отпуска сроком до одного года.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года. По истечении установленного срока Коллективный договор может быть продлен, но не более чем на три года. 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.

1.14. Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2. Обязанности сторон**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором требования и

соглашения.

2.2. При подготовке локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников, заблаговременно информировать о них коллектив, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора.

2.3. Включать представителей СТК в комиссии по подготовке указанных документов.

2.4. Обеспечивать право участия СТК в работе органов управления филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, Ученого Совета филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, и др. по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности филиала в целом.

2.5. Объединять усилия для укрепления авторитета и положительного имиджа филиала КузГТУ в г. Новокузнецке и решения задач социально-экономического развития всего коллектива, выполнения аккредитационных показателей.

2.6. Работники Филиала КузГТУ в г.Новокузнецке, обеспечивая выполнение уставных задач по развитию филиала КузГТУ в г.Новокузнецке, реализации миссии и политики Работодателя в области качества образовательной деятельности,

**ОБЯЗУЮТСЯ:**

2.6.1. Соблюдать Правила внутреннего распорядка, добросовестно и ответственно выполнять трудовую функцию.

2.6.2. Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя.

2.6.3. Использовать свое рабочее время для производительного труда.

2.6.4. Признавать и соблюдать права филиала КузГТУ в г. Новокузнецке на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.6.5. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.

2.6.6. Участвовать в работе по приему студентов в филиал КузГТУ в г. Новокузнецке.

2.6.7. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

2.6.8. В процессе трудовой деятельности не допускать нанесения ущерба материальному имуществу филиала, способствовать его развитию, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы.

2.6.9. Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать положительный имидж филиала КузГТУ в г. Новокузнецке и способствовать воспитанию у студентов чувства патриотизма, уважения к избранной профессии, к своему вузу, высокого уровня общей и корпоративной культуры, прививать им нормы нравственности, порядочности, интеллигентности, ответственности, навыки и умения работы «в команде», способствовать осознанию ценности получения высшего образования в филиале КузГТУ в г. Новокузнецке.

2.6.10. Соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности.

2.6.11. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и

иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

### **3. Трудовые отношения и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основе трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ, и регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.2. Работники филиала КузГТУ в г. Новокузнецке в своей профессиональной деятельности руководствуются Положением о филиале, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы ППС и иными локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями ректора КузГТУ, директора филиала, трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

3.3 Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

3.4 Заключению трудового договора за замещение должности педагогического работника в филиале КузГТУ в г. Новокузнецке, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу или выборы на замещение соответствующей должности.

3.5 При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.6 В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности ППС без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок, не превышающий 1 год, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Конкурс на вакантные должности не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией организации или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же

структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

Педагогические работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, не проходят повторно конкурс на данные должности в период занятия ими в установленном порядке указанных должностей. Для таких работников один раз в пять лет проводится аттестация.

3.7 Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

- непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе или выборах для последующего заключения трудового договора на очередной срок;

- если работник не прошел конкурсный отбор или не был избран на Ученом совете филиала.

Помимо оснований, предусмотренных ст. 77, 79, 81, 83 ТК РФ, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

- неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу;

- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности.

3.8. Работодатель, его полномочные представители обязуются при приеме на работу ознакомить Работника под роспись с действующими в филиале Правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором (с приложениями), иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

3.9. Работники филиала имеют право заключать гражданско-правовые договоры и соглашения с Работодателем и другими организациями на выполнение конкретных работ и оказание платных образовательных услуг. Условия таких договоров, в случае необходимости использования Работником помещений, оборудования или иного имущества, находящегося в ведении или собственности филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, а также интеллектуальной собственности филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, согласовываются с Работодателем.

3.10. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ. Привлечение Работников филиала на иные работы, не обусловленные трудовым договором, возможно только с их письменного согласия. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой,

определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размер доплаты, срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника путем оформления приказа по филиалу.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.11. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими Отраслевым соглашением и Коллективным договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

3.12. При заключении трудового договора может устанавливаться испытание, кроме лиц (ст. 70 ТК РФ), для которых испытание не устанавливается, до 3-х месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период испытания на Работника полностью распространяются положения трудового законодательства, Отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора.

3.13. Работники имеют право в соответствии со ст. 80 ТК РФ инициировать расторжение трудового договора досрочно, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели. При этом Работник выполняет все обязанности, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в филиале, пользуется правами Работника в полном объеме.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др. случаи), а также в случаях установленного Работодателем нарушения законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

3.14. Работодатель обязуется не допускать экономически



необоснованных сокращений штата и численности Работников. Увольнение преподавателей в случае сокращения возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.15. Массовое увольнение Работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления СТК и службы занятости о возможном подобном увольнении Работников филиала, о числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить. При этом Работодатель обязуется:

- предупредить Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон предоставить в этот период до 4 часов в неделю оплачиваемого времени для самостоятельного поиска нового места работы;
- обеспечить перевод на другую работу в филиале с учетом деловых качеств и профессиональных знаний Работника - при наличии вакантных мест и возможностей;

3.16. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- Работники, совмещающие работу с обучением в аспирантуре, докторантуре;
- Работники, внесшие значительный вклад в развитие филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, в укрепление его положительного имиджа в регионе;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие несовершеннолетних детей;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.17. При направлении Работника на стажировку, курсы и факультет повышения квалификации за ним сохраняется заработная плата и возмещаются транспортные расходы, как при условии нахождения в командировке.

Работник для возмещения транспортных расходов обязан предоставить подтверждающую документацию.

3.18. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также коллективами структурных подразделений Работодатель совместно с СТК организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- рейтинги кафедр, отделов и других структурных подразделений;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

3.19. Работодатель обязуется обеспечить открытость и гласность всех видов деятельности филиала: своевременно информировать коллектив филиала КузГТУ в г. Новокузнецке (через приказы, распоряжения, решения, электронные средства информации) по следующим вопросам:

- решение основных задач по обеспечению деятельности филиала;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;

- решение социальных проблем, меры по правовой защите Работников;
- персональная ответственность руководителей за грубые нарушения в работе;

- информация об образующихся вакансиях и критериях отбора кандидатов на замещение вакантных должностей.

3.20. Работодатель обязуется проводить постоянную работу по повышению эффективности всех видов деятельности филиала, руководствуясь Комплексной программой развития и Положением о филиале:

- совершенствовать организационную структуру управления подразделений;

- развивать систему мониторинга всех видов деятельности филиала через тестирование и анкетирование студентов с учетом мнения потребителей выпускников и иных заказчиков образовательных услуг;

- развивать систему маркетинга и трудоустройства выпускников;

- развивать систему рейтинговой оценки кафедр по результатам учебной и научной деятельности;

- поддерживать и развивать связи с промышленными предприятиями и НИИ, отраслевыми министерствами (ведомствами) для повышения качества учебного процесса, увеличения объемов выполнения НИР и развития материальной базы филиала КузГТУ в г. Новокузнецке;

- способствовать формированию корпоративной (организационной) культуры в филиале КузГТУ в г. Новокузнецке, как фактора его инновационного развития;

- совершенствовать программу экономии ресурсов по всем видам деятельности филиала;

- развивать систему закрепления в филиале молодых научно-педагогических кадров;

- обеспечивать право преподавателей и сотрудников на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности, в том числе, право на занятие научной деятельностью в форме подготовки и последующей защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук;

- способствовать профессиональному и карьерному росту Работников путем ротации и рациональной расстановки кадров;

- предоставить приоритетное право сотрудникам филиала, претендующим на замещение вакантного места, по возможности оказывать содействие научно-педагогическим работникам в опубликовании результатов исследований в изданиях, рекомендованных ВАК России, в заключении договоров с научными руководителями диссертационных работ.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической

работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для лиц профессорско-преподавательского состава - не более 36 часов в неделю;

б) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

в) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

г) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная рабочая неделя - 36 часов.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, гибкий график работы или другой режим индивидуального труда.

4.4. По заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав.

4.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) и режим сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем.

4.6. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно на заседании соответствующей кафедры и фиксируется в индивидуальном плане. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в форме работы по внутреннему совместительству.

4.7. Привлечение Работников к труду в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника и по приказу директора. При этом по согласованию с Работником ему предоставляется другой день отдыха. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к труду в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная деятельность филиала. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. 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.

4.8. При составлении расписания занятий и экзаменов отделом планирования и организации воспитательно-образовательного процесса занятия и экзамены в выходные и праздничные дни ставятся в исключительных случаях.

4.9. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. №536).

4.10. Предельные нормы объема учебной нагрузки для расчета ставки штата ППС на учебный год устанавливаются работодателем. Не допускается превышение среднегодовой учебной нагрузки на преподавателя свыше 900 часов на одну ставку. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, кроме тех, кто будет иметь нагрузку на 1 курсе.

4.11. Всем штатным работникам предоставляются ежегодно оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) по графику, утверждаемому Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. График отпусков является обязательным как для Работодателя, так и для Работника. Работодатель не вправе без согласия Работника изменить дату предоставления очередного отпуска, установленного графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (при условии своевременного оформления отпуска).

4.13. Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

4.15. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника переносится на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении Работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами.

4.17. При составлении графика отпусков учитываются следующие условия:

- работникам, не достигшим 18-летнего возраста, ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или, по их желанию, в любое другое время;
- обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства по их

желанию ежегодный отпуск приурочивается к отпуску для посещения установочных занятий, предусмотренных графиком учебного процесса;

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или любое другое удобное для них время, не препятствующее организации учебного процесса;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, очередные ежегодные отпуска предоставляются в любое удобное для них время, не препятствующее организации учебного процесса.

4.18. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по соглашению сторон очередной отпуск может быть перенесен на другое время.

4.19. Работникам филиала КузГТУ в г. Новокузнецке в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 1) устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.20. Для поощрения Работников (кроме ППС) за непрерывный стаж работы в филиале КузГТУ в г. Новокузнецке в соответствии со ст. 116 и ст. 120 ТК РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску по шкале:

- от 5 до 10 лет - 1 день,
- от 10 до 15 лет - 2 дня,
- свыше 15 лет - 3 дня.

4.21. Каждый Работник имеет право на предоставление краткосрочного дополнительного отпуска продолжительностью 3 календарных дня, с сохранением заработной платы, связанного с одним из следующих событий:

- регистрацией брака Работником или его детьми;
- рождением (усыновлением) ребенка;
- уходом за больным членом семьи (по медицинским показаниям);
- похоронами близких родственников (родители, супруг, дети);
- переездом на новое место жительства.

При этом данные дни не могут быть перенесены на другое время или прибавлены к ежегодному отпуску.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году.

4.24. Лица профессорско-преподавательского состава имеют право на

длительный отпуск, сроком до 1 года (при стаже непрерывной педагогической работы более 10 лет), в любое время, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности филиала (по решению ученого совета филиала в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам филиала КузГТУ в г. Новокузнецке длительного отпуска сроком до одного года (Приложение 2), на основании Положения, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 644 от 31.5.2016г.).

4.25. Женщинам, работающим по сорокачасовой рабочей неделе, имеющим детей до 14 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляются, с сохранением заработной платы, в случае необходимости, 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.26. В период с 1 мая по 1 октября ежегодно с целью создания благоприятных условий для садово-огородной деятельности, отдыха и оздоровления Работников филиала Работодатель (приказом по филиалу), устанавливает Работникам, которые работают в условиях пятидневной рабочей недели, режим работы, оговоренный в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.27. Для обеспечения возможности посещения мест погребения родственников и близких, Работникам ежегодно предоставляется день в целях такого посещения, приуроченный в соответствии с культурной традицией ко дню Радуницы, на основании заявления. Заработная плата за работником, подавшим соответствующее заявление, сохраняется.

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Заработная плата каждого штатного Работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы и результата труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Заработная плата состоит из двух частей: основной и стимулирующей, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

Основная часть оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада по ПКГ (профессиональная квалификационная группа) с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- обязательных стимулирующих выплат, установленных законодательством РФ.

Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников устанавливает размеры доплат, надбавок и другие виды материального стимулирования.

5.3. Размер заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты Работников филиала регулируются в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда работников филиала КузГТУ в г. Новокузнецке, условиями трудового договора.

5.4. Месячная заработная плата штатного Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека в Кемеровской области, устанавливаемого законодательно на уровне Субъекта Российской Федерации.

5.5. В трудовом договоре каждого Работника указываются условия оплаты труда, в т.ч. размер должностного оклада, доплаты, надбавки, компенсации.

5.6. Трудовая функция по совместительству оформляется соответствующим трудовым договором.

5.7. Совмещение профессий (должностей) оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.8. Работникам филиала производятся премиальные выплаты по итогам работы при наличии денежных средств:

- по окончании учебного года,
- по окончании календарного года;

к профессиональным, международным и общероссийским праздничным датам при наличии денежных средств:

- к Дню Науки - 8 февраля,
- к Дню защитника Отечества - 23 февраля,
- к международному Женскому Дню - 8 марта.

5.9. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в безналичной форме, по графику: заработная плата за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, заработная плата за месяц 5 числа следующего месяца. Другие формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению Работника.

5.10. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. Работодатель мобилизует все финансовые средства для своевременной выплаты заработной платы Работникам филиала. В исключительных случаях (отсутствии резервных средств на счету филиала) вопрос о разовом переносе срока выплаты заработной платы решается работодателем по согласованию с СТК.

5.12. В случае несвоевременных выплат, неправильного начисления заработной платы или других нарушений в оплате труда по вине ответственных исполнителей, виновные несут наказание по результатам служебного расследования или по решению комиссии по трудовым спорам, с обязательным включением в ее состав представителей СТК, и в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

5.13. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ), с оплатой этих дней из расчета среднего заработка Работника.

5.14. Увеличение нагрузки на преподавателя сверх индивидуального плана производится только с его согласия. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по дополнительному соглашению.

5.15. Работодатель своевременно информирует Работников филиала обо всех изменениях трудового договора в части оплаты труда не менее, чем за 2 месяца, согласно ст.74.ТК РФ.

5.16. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

5.17 При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие доплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников филиала КузГТУ в г. Новокузнецке.

## **6. Обеспечение условий и охрана труда**

6.1. Работодатель обеспечивает надлежащие и безопасные условия для выполнения Работниками трудовых функций, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда. Для этого осуществляет:

- создание надлежащих и безопасных условий труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение мероприятий, направленных на предупреждение травматизма;
- обеспечение санитарно-технических условий, предупреждающих возникновение профессиональных заболеваний работников;
- контроль за соблюдением безопасных условий труда.

6.2. Работодатель ежегодно отчитывается о реализации мероприятий по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Текущая работа по выполнению мероприятий по охране труда обсуждается на совместном заседании Ученого совета и СТК.

6.4. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства берет на себя обязательства:

6.4.1. обеспечивать расследование несчастных случаев, произошедших в филиале. Проводить мероприятия по устранению причин несчастных случаев;

6.4.2. брать на себя расходы при необходимости обучения, аттестации и проверке знаний по охране труда Работников в соответствующих квалификационных комиссиях;

6.4.3. обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;



6.4.4. после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда предоставлять Работникам компенсации и льготы за тяжелые, вредные или опасные условия труда;

6.4.5. проводить обучение и проверку знаний по охране и безопасности труда рабочих, сотрудников и руководителей структурных подразделений филиала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5. В случае необеспечения Работодателем безопасных условий труда Работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья. В этом случае Работник должен поставить в известность (в письменной форме) директора филиала.

6.6. На время приостановки работ в филиале вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.7. Тепловой режим в помещениях филиала обеспечивается в соответствии с СанПиНами и СНиПами.

6.8. Работники филиала обязаны:

6.8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.8.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты и коллективной защиты;

6.8.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случае, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.8.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.8.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, о случаях возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника.

6.9. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований лица, ответственного за охрану труда, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности филиала развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

7.2. Работодатель обязуется не принимать решений, нарушающих социальные гарантии Работников филиала.

7.3. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех штатных сотрудников.

7.4. С целью развития социальной сферы филиала КузГТУ в г. Новокузнецке и улучшения условий труда Работников Работодатель обязуется:

- обеспечивать современное оборудование рабочих мест;
- содействовать и поощрять ведение здорового образа жизни Работников;
- вести профилактику вредных привычек (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.) и девиантных отклонений в коллективе;
- формировать благоприятный психологический климат в коллективе, способствующий качественной и слаженной работе «в команде»;
- развивать корпоративную культуру и традиции;
- содействовать улучшению жилищных условий Работников филиала.

7.5. Работодатель выделяет средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей Работников.

7.6. Работодатель организует и контролирует работу пунктов общественного питания для обеспечения сотрудников качественным питанием по доступным ценам. Представители СТК входят в состав комиссий, контролирующей работу точек питания на территории филиала по ассортименту, ценам, ценообразованию, санитарным нормам и соблюдению режима работы.

7.7. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь Работникам при наличии денежных средств в следующих случаях:

- а) в размере 10 000 рублей (десять тысяч рублей):
  - в случае смерти Работников, близких родственников Работника (родителей, детей, супругов);
  - при увольнении в связи с выходом на пенсию впервые, при наличии стажа работы в филиале не менее 15 лет;
- б) материальную помощь один раз в календарном году в размере не менее минимального оклада (по согласованию с СТК) могут получить:
  - Работники, имеющие 3-х и более несовершеннолетних детей,
  - Работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
  - Работники, которые одни воспитывают ребенка (детей),
  - Малообеспеченные и/или находящиеся в трудных жизненных ситуациях Работники (пожар, затопление и т.п.);
- в) материальную помощь один раз в календарном году (по согласованию с СТК) в размере до 50% от стоимости, но не более 3 минимальных окладов могут предоставить Работникам:
  - для оплаты расходов на приобретение необходимых дорогостоящих лекарств;
  - на необходимое санаторно-курортное лечение;
  - для частичной оплаты необходимых дорогостоящих медицинских услуг Работникам и их близким родственникам, находящимся на их

иждивении (детям, супругу);

7.8. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый день 1 сентября (начало учебного года) матери, отцу или законному представителю первоклассника и неоплачиваемый день 1 сентября (начало учебного года) матери, отцу или законному представителю учащегося 2,3,4 классов.

## **8. Функции и права совета трудового коллектива (СТК)**

Совет трудового коллектива:

8.1. Иницирует и организует работу по заключению Коллективного договора и представляет интересы Работников в процессе его разработки и реализации;

8.2. Вносит предложения в органы управления филиала, участвует в работе комиссий по трудовым, профессиональным и социально-экономическим вопросам;

8.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и обязательств Коллективного договора;

8.4. Доводит до сведения Работников содержание Коллективного договора и норм действующего законодательства;

8.5. Участвует в разработке локальных актов учреждения, касающихся интересов трудового коллектива;

8.6. Оказывает содействие Работодателю в разрешении и предупреждении трудовых споров и иных конфликтов в филиале;

8.7. Разрабатывает предложения по повышению эффективности выполнения Работниками своей трудовой функции, по повышению качества образовательного процесса и направляет данные предложения Работодателю;

8.8. Составляет представления о поощрении членов СТК за высокие показатели в работе. Работа СТК признается значимой для деятельности филиала и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.9. Совет трудового коллектива возглавляется Председателем, избираемым на срок до трех лет.

8.10. Председатель и члены СТК выполняют свои обязанности на общественных началах.

8.11. Члены СТК и его Председатель за высокие показатели в своей деятельности могут поощряться разовыми выплатами из внебюджетных фондов. Вопрос о возбуждении ходатайства о таких поощрениях должен быть оформлен протоком СТК.

8.12. На период заседаний, члены СТК освобождаются от выполнения основной трудовой функции с сохранением заработной платы.

## **9. Организация и контроль выполнения Коллективного договора**

9.2. Контроль выполнения Коллективного договора и Соглашения по

охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители, а также орган Российской Федерации, зарегистрировавший Коллективный договор.

9.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива филиала.

9.4. При возникновении коллективного трудового спора СТК принимает участие в разрешении этого спора в соответствии с законодательством.

9.5. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований (ст. 3,4 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

9.6. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

9.7. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется средний заработок.

9.8. После утверждения Коллективного договора и не позднее месяца после его регистрации, его экземпляры направляются во все структурные подразделения филиала в качестве документа, обязательного для исполнения всеми Работниками.

9.9. В случае нарушения отдельных пунктов договора Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных и иных лиц.

Директор филиала КузГТУ  
в г. Новокузнецке

\_\_\_\_\_  
Э.И. Забнева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.  
М.П.

Председатель СТК

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей и профессий работников филиала КузГТУ**  
**в г. Новокузнецке,**  
**дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Должность	Количество дополнительных рабочих дней
1.	Главный бухгалтер	3
2.	Начальник отдела	3
3.	Заведующий производством	3
4.	Заведующая библиотекой	3
5.	Секретарь директора	3
6.	Водитель автомобиля	3
7.	Инженер-программист	3
8.	Повар, работающий у плиты	6

Директор филиала КузГТУ  
в г. Новокузнецке

\_\_\_\_\_  
Э.И. Забнева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.  
М.П.

Председатель СТК

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

## **Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам филиала КузГТУ в г. Новокузнецке длительного отпуска сроком до одного года**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» от 31 мая 2016 г. №644, устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» в г. Новокузнецке (далее филиал КузГТУ в г. Новокузнецке).

1.2. Положение является приложением к коллективному договору, заключенному между администрацией и трудовым коллективом филиала.

1.3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

1.5. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на

педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

1.6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом.

1.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

1.8. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

1.9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

## **2. Условия и порядок предоставления длительных отпусков**

2.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по филиалу.

2.2. Длительный отпуск директору филиала КузГТУ в г. Новокузнецке оформляется приказом ректора КузГТУ.

2.3. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время после выполнения годовой нагрузки.

2.4. Длительный отпуск по желанию заявителя может быть предоставлен в 2 этапа.

2.5. Длительный отпуск по желанию заявителя может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

2.6. К заявлению могут прилагаться документы, обосновывающие длительность запрашиваемого отпуска.

2.7. Заявление с приложениями предоставляется в адрес ученого совета филиала.

2.8. Решение о предоставлении отпуска, условиях и форме его оплаты принимает директор филиала КузГТУ в г. Новокузнецке по рекомендации Ученого совета филиала.

2.9. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

2.10. При досрочном выходе из отпуска по инициативе соискателя отпуск считается использованным полностью.

2.11. При досрочном вызове из отпуска работника по производственной необходимости продолжительность отпуска увеличивается на соответствующее количество рабочих дней.

2.12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.13. Работникам по совместительству длительный отпуск не предоставляется.

### **3. Порядок финансирования**

3.1. Длительный отпуск может быть предоставлен с оплатой, частичной оплатой из внебюджетных средств, а также без оплаты с учетом имеющихся средств.

3.2. Оплата производится за счет фонда заработной платы, если длительный отпуск предоставляется работнику с сохранением средней заработной платы по основному месту работы на период отпуска, рассчитанной без учета стимулирующих выплат.

3.3. В том случае, если отпуск предоставлен с оплатой, выплаты педагогическому работнику, находящемуся в длительном отпуске, производятся в дни выплаты заработной платы ежемесячно.

Директор филиала КузГТУ  
в г. Новокузнецке

\_\_\_\_\_  
Э.И. Забнева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.  
М.П.

Председатель СТК

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.