

Рассмотрен и утвержден
на конференции трудового
коллектива ПГУАС

«08» июня 2017 г.

Электронный договор зарегистрирован в	Министерстве	защиты и
демографии		и области.
23 июня 2017		
Регистрационный №	188	
Специалист	Кочер	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

на 2017-2020 годы

От работодателя:
Ректор университета
д.т.н., профессор



От работников:
Председатель профсоюзной
организации преподавателей
и сотрудников



Пенза 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	стр. 3
2. Трудовые отношения	стр. 5
3. Нормирование и оплата труда	стр. 6
4. Рабочее время и время отдыха	стр. 7
5. Охрана труда и здоровья	стр. 10
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 13
7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 13
8. Социальные гарантии и льготы	стр. 14
9. Обязанности работников Университета	стр. 16
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	стр. 18
11. Контроль за выполнением коллективного договора	стр. 19



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (далее - «Университет» или ПГУАС) в лице ректора Скачкова Юрия Петровича (далее - «Администрация»), действующего на основании Устава Университета и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (далее - «Профком») в лице председателя профкома Егорева Сергея Ивановича, действующая на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ПГУАС, и является правовым актом с целью регулирования социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства для обеспечения стабильной и эффективной работы университета.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ РФ (далее ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями, законами Российской Федерации: «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ РФ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ РФ с последующими изменениями и дополнениями и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Стороны признают действие в университете Отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (далее - Отраслевое соглашение).

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию преподавателей и сотрудников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в лице ее председателя полномочным представителем работников ПГУАС, ведущим переговоры от их имен, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и с письменного согласия перечислять

ежемесячные взносы на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию университета) (ч. 2, ст. 30, 377 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации Университета и расторжения трудового договора с руководителем Университета.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному соглашению в течение срока его действия и утверждаться в качестве приложения к нему на конференции трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ) или на совместном заседании Ученого совета и профкома.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Работодатель учитывает мнение профкома при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

1.13. Работодатель принимает по согласованию с профкомом следующие документы:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- положение об оплате труда работников (Приложение № 2);
- соглашение по охране труда (Приложение № 3);
- список работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение № 4);
- перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5);
- перечень опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах структурных подразделений (Приложение № 6);
- перечень должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда (Приложение № 7);
- перечень должностей сотрудников, имеющих право на ежемесячную доплату за работу во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест (Приложение № 8)
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 9);

- перечень профессий и видов работ, к которым предъявляются повышенные требования по охране труда (Приложение № 10)
- формы трудовых договоров для различных категорий работников (Приложение № 11);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам (Приложение № 12);
- должностные инструкции;
- другие локальные нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Прием на работу и увольнение научно-педагогических и других категорий работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом положений, определенных Правилами внутреннего трудового распорядка и в настоящем коллективном договоре.

2.2. При приеме на работу новых работников администрация знакомит их с Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), должностными инструкциями и действующим коллективным договором.

2.3. С работниками Университета при приеме на работу заключается трудовой договор.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

По требованию работника Университет обязан выдать ему заверенную копию приказа о приеме на работу.

2.6. Изменения условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускаются только по соглашению между работником и Университетом, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, с учетом положений Коллективного договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК



РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.8. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.9. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к ППС, и научных работников, а так же переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.10. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

2.11. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС, 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.

2.12. Прохождение аттестации научно-педагогическими работниками проводится не реже одного раза в 5 лет.

2.13. Срок трудового договора с выбранными на должность деканами и заведующими кафедрами установлен Уставом Университета до 5 лет.

2.14. Профком обязуется осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

3. НОРМИРОВАНИЕ и ОПЛАТА И ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и положением об оплате труда в Университете, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору. Положение принимается решением Ученого совета Университета по согласованию с Профкомом и утверждается ректором.



3.2. Положение об оплате труда работников Университета включает приложения, определяющие условия назначения стимулирующих и компенсационных выплат работникам. Выплаты производятся в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников

3.3. Университет обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- соблюдать нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров работников;

- создавать условия для профессионального роста работников;

- учитывать мнение и рассматривать предложения Профкома по социально-экономическим и трудовым вопросам, обеспечивать безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Университетом, а также для обеспечения достойного уровня жизни научно-педагогических и других работников.

3.4. Выплата отпускных производится в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК). При нарушении этой нормы начало отпуска может быть перенесено по письменному заявлению работника, на иную дату.

3.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

3.7. Производить выплату заработной платы работникам два раза в месяц в следующие сроки: 22 числа – выплата за 1-ую половину месяца, 7 числа – за вторую половину месяца.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:



4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции работников согласовываются с профсоюзной организацией ПГУАС.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91. ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста (до 10 лет), устанавливать по их заявлениям гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы или обеденного перерыва) без изменения продолжительности рабочей недели и ущерба для учебного процесса. Гибкий график устанавливается при наличии веских причин его установления.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в

возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.11. В соответствии со статьями 116, 119 ТК РФ отдельным категориям работников Университета предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к ежегодному основному отпуску, следующей продолжительности: проректорам и начальникам управлений – 14 календарных дней, начальникам (руководителям) отделов, служб, подразделений, их заместителям, заведующим лабораториями – 10 календарных дней, другим сотрудникам – 7 календарных дней.

В соответствии со статьями 116, 117 ТК РФ работникам подразделений, относящихся к службам с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Перечень профессий с вредными условиями труда утверждает ректор согласно проведенной специальной оценки условий труда рабочего места.

4.12. Беспрепятственно предоставлять работникам по их заявлению кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- собственной свадьбы - 2 дня;
- на свадьбу детей - 1 день;
- при рождении ребенка в день выписки жены из роддома – 1 день;
- родители, дети которых идут 1 сентября в 1 -4 классы – 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- смерти близких родственников – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день.

4.13. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного

года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и в соответствии с положением.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников, устанавливаемое Правилами внутреннего трудового распорядка, не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

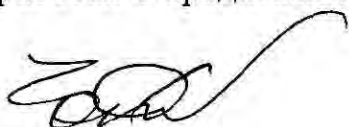
5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего распорядка Университета.

5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Университета вводные инструктажи по охране труда и пожарной безопасности; обучать работающих безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях; проводить инструктаж по охране труда и стажировку на рабочем месте, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ. Производить за счёт средств работодателя переподготовку в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда.

5.4. Обеспечить за счёт средств работодателя приобретение, хранение, выдачу, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также



на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложения № 4-9).

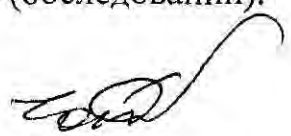
5.5. Предусмотреть в отдельных случаях в соответствии с особенностями выполняемых работ замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренного Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от вредных и опасных производственных факторов. В тех случаях, когда средства индивидуальной защиты, являющиеся дополнительными, не указаны в Типовых отраслевых нормах, предусмотреть их выдачу работникам на основании специальной оценки условий труда в зависимости от характера выполняемых работ сроком носки – до износа или как дежурные.

5.6. Устанавливать с учётом своего финансово-экономического положения нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

5.9. Обеспечивать за счёт средств работодателя работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодных) медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).



5.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

5.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.13. Проводить своевременное расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.14. Обеспечивать за счёт средств работодателя наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа в соответствии со спецификой деятельности Университета.

5.15. Университет обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда.

5.16. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.18. Обеспечивать разработку и утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда и пожарной безопасности на все виды работ.

5.18. Обеспечивать за счёт средств работодателя санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.19. Обеспечивать работу университетской совместной комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета.

5.20. Предоставлять время внештатному техническому инспектору труда и уполномоченным лицам по охране труда профкома для выполнения

возложенных на них общественных обязанностей по контролю за деятельностью администрации по созданию здоровых и безопасных условий труда.

5.21. Выполнять работы по подготовке к зимнему сезону корпусов общежитий вуза до 1 октября текущего года.

5.22. Разрешать устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю согласно ст. 93 ТК РФ.

5.23. Принимать исчерпывающие меры по устранению недостатков, отмеченных комиссией по приемке университета к новому учебному году.

5.24. Профком обязуется:

- избирать и организовывать работу внештатного технического инспектора труда и уполномоченных лиц по охране труда, работающих на общественных началах под руководством профкома в соответствии с Положениями о внештатном техническом инспекторе труда и об уполномоченном лице по охране труда профкома преподавателей и сотрудников ПГУАС;

- проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию охраны труда в подразделениях Университета.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель предоставляет:

6.3.1. Право ППС повышать квалификацию не реже чем один раз в три года.

6.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников университета, нарушений правовых гарантий

работников, рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата.

7.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

7.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.4. Стороны договорились о том, что:

7.4.1. При возникновении необходимости сокращения численности работников Университет обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом следующие мероприятия:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- расторжение (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором) трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками.

При сокращении численности работников заведующий кафедрой или руководитель подразделения представляет на имя ректора мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре.

7.4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.4.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ и ЛЬГОТЫ

8. При наличии финансовых средств, предусмотренных законодательством РФ, стороны договорились, что работодатель:

8.1. Осуществляет социальную защиту работников Университета.

8.2. Профком разрабатывает и вносит предложения по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, разрешает спорные ситуации, связанные со страховыми пособиями.

8.3. Университет обязуется:

8.3.1. Оказывать по ходатайству руководителя подразделения финансовую поддержку работникам при рождении у них ребенка, болезни работника, тяжелого материального положения в семье, необходимости оплаты жизненно важных медицинских услуг, в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга, ребенка).

8.3.2. Отмечать по ходатайству руководителя подразделения различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников университета (женщины 50 и 55 лет, мужчины 50 и 60 лет, далее 70 и каждые 5 лет).

8.3.3. Работникам университета при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту (п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ), добросовестно проработавшим в Университете более 30 лет, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада.

8.3.4. Присваивать совместным решением ректората и профкома почетное звание «Ветеран труда ПГУАС» работникам университета в соответствии с принятым Положением.

8.3.5. По письменному предоставлению руководителей структурных подразделений ходатайствовать перед Министерством образования и науки РФ о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в университете, ведомственными наградами, и перед Правительством РФ – государственными наградами.

8.3.6. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры, отдыха работников и членов их семей, предоставлять время для занятий в спортивных залах (в т.ч. в ФОКе) организованных групп работников Университета, во внеучебное и внерабочее время.

8.3.7. Обеспечить работу мест общественного питания для работников и студентов в течение рабочего дня. Для контроля за обеспечением качественным питанием в необходимом ассортименте в столовой и буфетах учебных корпусов создать совместную комиссию по контролю за общественным питанием.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Выделять средства на оказание материальной помощи работникам университета,

8.4.2. Проводить спортивно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия, в т.ч. ежегодную спартакиаду «Здоровье».

8.4.3. Проводить культурно-воспитательную работу, организовывать экскурсии, коллективные посещения учреждений культуры, в т.ч. и для детей работников Университета.

8.4.4. Проводить разъяснительную и информационную работу среди работников университета по проведению мероприятий и акций, по предоставлению льгот и гарантий работникам, а так же направленных на социальную защиту работников сферы образования.

8.4.5. Содействовать, высвобождаемым по сокращению работникам, в поиске новой работы с учетом их профессиональных навыков; организовывать и проводить встречи с потенциальными работодателями;

8.4.6. Проводить разъяснительную и информационную работу среди работников университета по проведению мероприятий и акций, по предоставлению льгот и гарантий работникам, а так же направленных на социальную защиту работников сферы образования.

8.5. Университет и профком обязуются оказывать помощь Совету ветеранов, в т.ч. при проведении мероприятий к праздникам 23 февраля и 9 мая, проводить совместные мероприятия к праздникам (Новый год, 8 марта, День образования университета), а так же мероприятия, направленные на улучшение имиджа университета.

8.6. Порядок взаимодействия профсоюзного комитета и администрации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

9.1. Работники Университета, обеспечивая выполнение уставных задач, развитие Университета, реализацию миссии и политики руководства Университета в области качества, обязуются:

9.1.1. Соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего распорядка Университета, работать честно и добросовестно.

9.1.2. Своевременно и точно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

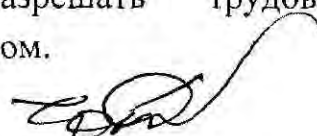
9.1.3. Использовать свое рабочее время для выполнения должностных обязанностей.

9.1.4. Соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать качество выполняемой работы.

9.1.5. Признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения должностных обязанностей.

9.1.6. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

9.1.7. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.



9.1.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

9.1.9. В процессе трудовой деятельности не допускать нанесения ущерба Университету, способствовать его развитию, экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

9.1.10. Своим личным поведением и отношением к работе обязаны поддерживать имидж Университета и способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

9.1.11. Соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности.

9.1.12. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

9.1.13. Работники Университета, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными им Работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе межотраслевых или типовых инструкций по охране труда.



10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ и ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и настоящим коллективным договором.

10.2. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

10.3. Администрация предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение (ауд. 1317), с обязательным указанием режима работы; отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное освещением, отоплением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы профкома, интернетом; обеспечивает охрану и уборку выделенного помещения; выделяет помещения для проведения собраний, организации оздоровительной, культурно-массовой работы, предоставляет возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте; оргтехнику (ст. 377 ТК РФ).

10.4. Бухгалтерия Университета в соответствии с письменными заявлениями работников централизованно удерживает из их зарплаты членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы членов профсоюза и обеспечивает ежемесячное бесплатное их перечисление на счет профсоюзной организации и обкома профсоюза в процентных размерах, определяемых профсоюзным комитетом.

10.5. Предоставлять право председателю профкома, председателям профбюро подразделений участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией университета и его подразделений, на которых принимаются решения, затрагивающие социально-экономическое положение работников, изменения условий труда. Администрация своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

10.6. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Законодательством (ст.82,374 ТК РФ);

- график рабочего времени;
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- графики предоставления отпусков;
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормируемым рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10.7. Освобожденные профсоюзные работники пользуются всеми льготами и правами членов трудового коллектива университета, в т.ч. получение путевок в санатории, премирование.

10.8. По представлению профкома Университет рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих в интересах трудового коллектива неосвобожденных членов профкома, председателей и членов профсоюзных бюро факультетов и подразделений.

10.9. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.10. Университет обеспечивает соблюдение законодательно закрепленных прав членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, проводится согласно ст. 373 ТК РФ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Для контроля за выполнением настоящего Коллективного договора и решения вопросов, возникающих в ходе его реализации Стороны, его подписавшие, создают двухстороннюю комиссию и определяют порядок её работы.

11.2. Ректор Университета и профсоюзный комитет отчитываются по итогам года о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива Университета.

11.3. Профком обязуется способствовать сотрудничеству между Администрацией и коллективом университета, развивать и укреплять трудовую дисциплину в коллективе Университета.



11.4. При условии соблюдения Администрацией статей договора и законодательства о труде профком обязуется не объявлять забастовок или иных форм временного прекращения работы.





Пронумеровано и пронумеровано
до (вдвигните)
Ректор
ИПУАС
Ю.П. Скачков
ЛИСТОВ