

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

22 06 2022
Регистрационный № 361
Специалист

Рассмотрен и утвержден
на конференции
работников и обучающихся

«31» мая 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2022-2025 годы

Представитель работодателя:

Ректор университета



С.А. Болдырев

Представитель работников:

Председатель профсоюзной
организации работников



Ю.В. Кирюшина

Пенза 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	4
3. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	11
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	14
7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	15
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	16
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	17
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (далее – работодатель) в лице ректора Болдырева Сергея Александровича, действующего на основании Устава университета, и работниками университета, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация работников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства Общероссийского профсоюза образования (далее – профсоюзная организация) в лице председателя Кирюшиной Юлии Владимировны, 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, направленным на регулирование 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 (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) законами Российской Федерации: «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями) и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Стороны признают действие в университете Отраслевого соглашения, заключенного между Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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 первичную профсоюзную организацию работников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства Общероссийского профсоюза образования в лице ее председателя полномочным представителем работников ПГУАС, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию 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) (ст. 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. Профсоюзная организация 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, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

1.13. Работодатель принимает по согласованию с профкомом следующие документы:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о системе управления охраной труда в ПГУАС.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Прием на работу и увольнение осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом положений, определенных правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу новых работников администрация знакомит их с Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

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 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 профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), и научных работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.10. Трудовые договоры на замещение должностей 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. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате изб-

рания 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.

2.13. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в 5 лет проводится аттестация.

2.14. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству и при приеме на работу по основной должности – до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке, на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

2.15. Срок трудового договора с wybranными на должность деканами и заведующими кафедрами установлен Уставом университета до 5 лет.

2.16. Профсоюзная организация имеет право осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. (ст. 370 ТК РФ).

2.17. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. При этом не допускается ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

3.НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА 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. Положение принимается решением ученого совета университета по согласованию с профсоюзной организацией 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 от приносящей доход деятельности.

3.3. Работодатель 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 представления профсоюзной организации 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 выполнения задач, стоящих перед университетом, обеспечения стабильной работы, а также 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 РФ). При нарушении этой нормы начало отпуска может быть перенесено по письменному заявлению работника на иную дату.

3.5. Оплата труда за выполнение сверхурочных работ, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством, трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

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

3.8. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 22-го числа – выплата за первую половину месяца, 7-го числа – за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне, в рабочий день.

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), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Работодатель и профсоюзная организация работников ПГУАС обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388). 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 нормированный шестичасовой рабочий день при шестидневной рабочей неделе продолжительностью 36 часов в неделю с одним выходным днем – воскресеньем.

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 должностными инструкциями, трудовым договором, локальными нормативными актами.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях по просьбе:

- беременной женщины, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);

– работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы, установленных в университете.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

4.7. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день за 0,5 ставки, для профессорско-преподавательского состава – не более трех часов в день за 0,5 ставки.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации высшего образования с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников ПГУАС. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.12. При наличии финансовых возможностей, 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 – 10 календарных дней, другим сотрудникам – 7 календарных дней. Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, утверждается приказом ректора.

В соответствии со статьями 116, 117 ТК РФ работникам подразделений, относящихся к службам с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. Перечень профессий с вредными и (или) опасными условиями труда утверждает ректор согласно проведенной специальной оценке условий труда рабочего места.

4.13. Работодатель предоставляет работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- регистрация брака – 2 календарных дня;
- рождение ребенка – 1 день;
- смерть близких родственников – 2 календарных дня;
- иные случаи, предусмотренные законодательством РФ.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней по графику.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней и которые проработали в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

- кандидатам наук – 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

Другим категориям работников университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам-инвалидам – не менее 30 календарных дней.

4.15. 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

Охрана труда и здоровья работников и обучающихся является одним из приоритетных направлений деятельности университета.

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего распорядка университета.

5.1.3. 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.

5.1.4. 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 работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.1.5. 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 со сроком носки – до износа или как дежурные.

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

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

5.1.8. 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).

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

5.1.10. 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.

5.1.11. 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.

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

5.1.13. 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.

5.1.14. Выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда.

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

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

5.1.17. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда и пожарной безопасности на все виды работ.

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

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

5.1.20. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

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

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

5.2. Профсоюзная организация 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 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, переподготовки и повышения квалификации 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 с целью сохранения рабочих мест обязуется проводить 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. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ.

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

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

8.1.2. Осуществляет социальную защиту работников университета.

8.1.3. Оказывает по ходатайству руководителя подразделения финансовую поддержку работникам при рождении у них ребенка, болезни работника, тяжелом материальном положении в семье, необходимости оплаты жизненно важных медицинских услуг, в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга, ребенка).

8.1.4. Отмечает 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).

8.1.5. Выплачивает выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада по ходатайству руководителя подразделения при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту (п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ) работникам, добросовестно проработавшим в университете более 25 лет.

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

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

8.1.8. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры, отдыха работников и членов их семей предоставляет время для занятий в спортивных залах организованных групп работников университета во внеучебное и внерабочее время.

8.1.9. Обеспечивает работу мест общественного питания для работников и обучающихся.

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

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Выделять средства на оказание материальной помощи работникам университета.

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

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

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

8.3.5. Проводить разъяснительную и информационную работу среди работников университета по реализации мероприятий и акций, направленных на предоставление льгот и гарантий работникам, а также на социальную защиту работников сферы образования.

8.4. Университет и профком обязуются оказывать помощь совету ветеранов, в т.ч. при проведении мероприятий к праздникам (23 февраля и 9 Мая, Новый год, 8 Марта, День образования университета), а также мероприятий, направленных на улучшение имиджа университета.

8.5. 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 ПГУАС, обеспечивая выполнение уставных задач, направленных на развитие, реализацию миссии и политики 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 Университет, 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, способам оказания 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, осуществляющими организационно-распорядительные функции, межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль за соблюдением 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 определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, иными законами Российской Федерации и 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. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение (ауд. 1317) с обязательным указанием режима работы, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное освещением, отоплением, телефонной связью, Интернетом (при наличии данных видов связи у работодателя), оргтехникой, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделенного помещения; предоставляет возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте.

10.4. Работодатель 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 размере, установленном Уставом Профсоюза, коллективным договором, и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором. Работодатель не вправе задерживать перечисление профсоюзных взносов.

10.5. Работодатель предоставляет право председателю профкома, председателям профбюро подразделений участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, в совещаниях, проводимых администрацией университета и его подразделений, на которых принимаются решения, затрагивающие социально-экономическое положение работников, изменение условий труда.

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);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- утверждение графика предоставления отпусков;

- принятие необходимых мер 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).

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

10.8. Работодатель 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 работодателем и коллективом университета, развивать и укреплять трудовую дисциплину.

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