

Рассмотрен и утвержден
на конференции
работников и обучающихся

« 01 » июня 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2026-2029 годы

От работодателя:

Ректор университета

_____ **С.А. Болдырев**

От работников:

Председатель профсоюзной
организации работников

_____ **Ю.В. Кирюшина**

Пенза 2026 г.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	6
Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	8
Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ	19
Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	21
Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА	23
Раздел 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	28
Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	31
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА	34
Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	40
Раздел 11. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	43
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	44
Приложение №1 "Правила внутреннего трудового распорядка"	
Приложение №2 "Положение об оплате труда"	
Приложение №3 "Положение об охране труда"	
Приложение №4 "Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных представителей работников ПГУАС"	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (далее – ПГУАС, университет) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40–44 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2024–2026 годы (далее – Отраслевое соглашение) на период действия Коллективного договора.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» в лице его представителя – ректора С.А. Болдырева;
- работники – физические лица, работающие в ПГУАС на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией работников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства Общероссийского профсоюза образования РФ в лице ее представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ПГУАС Ю.В. Кирюшиной.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством конкретизированные дополнительные положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социального обслуживания работников, гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания более благоприятных условий деятельности работодателя и направлен на выполнение

требований трудового законодательства и настоящего Коллективного договора для достижения наиболее эффективного управления ПГУАС и максимального социального и материального благополучия работников и не ограничивает права Работодателя в расширении вышеуказанных гарантий.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ПГУАС.

Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ по письменному заявлению работников ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в следующем размере:

- 1% из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза, – членские профсоюзные взносы;
- 1% из заработной платы работников, которые не являются членами Профсоюза, но уполномочили профсоюзную организацию представлять свои права и интересы перед работодателем, – взнос на уставную деятельность организации Профсоюза.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников ПГУАС в лице ее председателя единственным полномочным представителем работников ПГУАС, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, настоящим Коллективным договором.

1.8. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения в соответствии со следующими принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.11. 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.

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.
- другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК

РФ, иными нормативными актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения в Университете.

1.12. Работодатель информирует работников о работе ученого совета, других органов по вопросам, затрагивающим интересы работников, и принятых ими решениях посредством внутренних каналов распространения информации, в том числе посредством обязательного предоставления данной информации Профкому. Работодатель гарантирует Профкому беспрепятственное предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития университета согласно статье 17 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Работодатель включает Профком в список подразделений, получающих рассылку приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

1.13. Работодателем устанавливаются с учетом финансово-экономического положения льготы и преимущества для работников, создаются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.14. Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнение условий Коллективного договора (путем размещения на сайте, проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.15. Профком разъясняет работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивает содействие в реализации их прав.

Раздел 2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий Коллективный договор в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ заключается сроком на три года, вступает в силу с 1 июня 2026 года и действует по 31 мая 2029 года.

2.2. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор, если ни одна из сторон не выразила желания заключить новый Коллективный договор, может продлеваться до 3 лет, и продление оформляется в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору.

2.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса РФ.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на совместном заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по выполнению данного Коллективного договора и после одобрения их на конференции работников и обучающихся ПГУАС. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, прекращения полномочий ректора или председателя первичной профсоюзной организации работников ПГУАС.

2.5. При реорганизации университета (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.6. При смене формы собственности ПГУАС Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор в соответствии с п. 2.3 вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.

2.8. Работодатель обязуется в течение семи дней с момента подписания настоящего Коллективного договора представить его текст для уведомительной регистрации в Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ (статья 50 Трудового кодекса РФ).

2.9. После подписания Коллективного договора Работодатель обязуется довести его текст до всех работников путем размещения на сайте ПГУАС.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Стороны исходят из того, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ПГУАС, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ.

3.2. 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.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, Коллективного договора, нормативных правовых актов и иных локальных нормативных актов университета.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Оформлять трудовые отношения при приеме на работу заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон.

3.4.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, а также должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

3.4.3. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки и предоставлять ему сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

3.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

3.4.5. Заключать трудовой договор с работниками в письменной форме, как правило, на неопределенный срок или на определенный срок, если для этого имеются правовые основания. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.4.6. Заключать трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год. 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 или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета – 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 (статья 332 ТК РФ).

3.4.7. Заключать трудовые договоры на замещение должностей научных работников как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.4.8. Выполнять условия заключенного трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника, кроме случаев, указанных в трудовом законодательстве.

3.4.9. В соответствии со ст.351.7 ТК РФ, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора с работником приостанавливается, за работником сохраняется место работы (должность), работнику выплачивается заработная плата в полном объеме за предшествующий период работы, не позднее дня приостановления действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

3.4.10. Рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

3.4.11. Представлять в профсоюзный комитет для согласования не позднее чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с распределением по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4.12. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

3.4.13. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовом увольнении работников – не позднее чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) при сокращении численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

б) при увольнении 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.4.14. Проводить совместно с Профкомом консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд согласно ТК РФ.

3.4.15. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ), в целях оказания материальной поддержки работника и на основании заявления свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев.

3.4.16. Выплачивать выходное пособие в размере среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от

продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора (Отраслевое соглашение).

3.4.17. Обеспечивать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- родители, опекуны и попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- женщины, имеющие детей до трех лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- руководители выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений университета, члены Профкома, не освобожденные от основной работы.

3.4.18. Не увольнять в связи с сокращением штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске (статья 81 ТК РФ);

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- лиц, являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (статья 261 ТК РФ);

- лиц моложе 18 лет;
- лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание у данного работодателя;
- работников – членов специальной военной операции (СВО), имеющих статус участника боевых действий.

3.4.19. Сохранять за работником в случае направления его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.4.20. Давать возможность расторгнуть трудовой договор по собственному желанию работнику со дня, указанного им в заявлении, помимо условий, установленных статьей 80 Трудового кодекса РФ, а также в случаях:

- болезни члена семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: муж (жена), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- переезда мужа (жены) на работу в другую местность.

3.5. Профсоюзный комитет обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства при заключении, в период действия, при изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.5.2. Инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в университете и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации для работы и представления защиты социально-трудовых прав работников – членов профсоюза и работников, которые уполномочили профсоюзную организацию представлять свои права и интересы перед работодателем.

3.5.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное заключение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 ТК РФ).

3.5.4. Осуществлять защиту работников – членов профсоюза в суде, на заседании комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов,

связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.5.5. Добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с профсоюзным комитетом (статья 372 ТК РФ).

3.5.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (статьи 51, 370 ТК РФ).

3.5.7. Представлять при увольнении работников по инициативе работодателя, при наличии спора и заявления работника (статьи 82, 373 ТК РФ) их интересы в государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

3.5.8. Добиваться создания работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

3.5.9. Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль соблюдения работодателем правил охраны труда и окружающей природной среды.

3.5.10. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

3.5.11. Проводить культурно-массовые, спортивные, оздоровительные и иные мероприятия для работников и членов их семей.

3.6. Работник обязуется:

3.6.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять утвержденные должностные инструкции, индивидуальный план работы ППС, распоряжения и приказы работодателя.

3.6.2. Соблюдать Устав ПГУАС, Правила внутреннего трудового распорядка ПГУАС, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, иные локальные нормативные акты, соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности, беречь имущество работодателя.

3.6.3. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.6.4. Нести персональную ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными и деятельностью университета.

3.6.5. Соблюдать антикоррупционную политику работодателя, направленную на противодействие коррупции в университете и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений.

3.6.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья.

3.7. Работодатель имеет право:

3.7.1. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.7.2. Единовременно выплачивать по представлению профсоюзной организации при увольнении работника ПГУАС по собственному желанию в связи с выходом на пенсию после достижения пенсионного возраста, установленного законодательством, поощрительные выплаты в размере не менее двух окладов по соответствующей должности при наличии финансовой возможности.

3.7.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Профсоюзный комитет имеет право:

3.8.1. Получать информацию от работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам.

3.8.2. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

3.9. Работник имеет право:

3.9.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9.2. На своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

3.9.3. На отдых, еженедельные выходные, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск; педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (пункт 5 статьи 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.9.4. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.9.5. На профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

3.9.6. На ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора.

3.9.7. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9.8. На сокращенную продолжительность рабочего времени (для педагогических работников) (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.9.9. На сокращенную продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ).

3.9.10. На длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, при возможном финансировании (для педагогических работников) (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.9.11. На дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.10. Особенности регулирования труда педагогических работников:

3.10.1. Стороны исходят из того, что должности педагогических работников, отнесенные к преподавательскому составу, установлены в пункте 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.10.2. Особенности правового регулирования труда педагогических работников установлены положениями главы 52 Трудового кодекса РФ, нормами Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», соответствующими нормативными правовыми актами, распространяющимися на сферу высшего образования, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.10.3. Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение должности работника из числа профессорско-преподавательского состава, а также переводу на должность работника из числа профессорско-преподавательского состава предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в соответствии с положением «О порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ПГУАС».

3.10.4. Годовой объем рабочего времени профессорско-преподавательского состава на 1 ставку, включающий учебную нагрузку и внеучеб-

ную нагрузку, не может превышать 1500 часов в учебном году. При этом учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане и не может превышать 900 часов в год. По представлению руководителя структурного подразделения и согласно решению проректора по учебной работе в индивидуальном порядке учебная нагрузка может быть ниже 900 часов за счет увеличенной внеаудиторной нагрузки.

Вторая половина рабочего дня в соответствии с нормами времени включает следующие виды деятельности:

- учебно-методическую;
- научную (научно-исследовательскую и научно-методическую);
- воспитательную;
- творческую;
- другую деятельность, предусмотренную должностными обязанностями и индивидуальным планом преподавателя.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную (педагогическую) деятельность, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, могут выполнять обязанности, связанные с научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, внеучебной, воспитательной и творческой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами, если это предусмотрено трудовым договором.

3.10.5. Замена отсутствующих преподавателей оформляется на условиях совмещения или штатного совместительства. Отсутствие работника на рабочем месте не допускается.

3.10.6. Стороны исходят из того, что истечение срока Трудового договора с педагогическим работником является основанием для прекращения трудовых отношений, когда работник принял участие во вновь объявленном конкурсе на замещение должностей ППС и не был избран по конкурсу. В случае успешного прохождения конкурса в период действия трудового договора по желанию работника трудовой договор заключается в месячный срок на новую должность с указанием в качестве дня начала работы следующего за днем завершения действующего трудового договора.

3.10.7. Увольнение преподавателя (работника), оформленного по срочному трудовому договору, осуществляется согласно статье 79 ТК РФ с обязательной выплатой денежной компенсации за неиспользованный отпуск или реализацией прав на отпуск в соответствии со статьей 127 ТК РФ. Если при приеме преподавателя (работника) на работу по срочному трудовому договору обе стороны оговорили в нем время исполнения обязанностей и время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, то

увольнение производится в последний день отпуска, который и является последним днем действия срочного трудового договора.

3.10.8. Работодатель обязуется продлевать срок действия договора женщине, работающей по срочному трудовому договору, в случае предоставления ей установленного законом отпуска по беременности и родам на время предоставленного отпуска.

3.10.9. Для педагогических работников в соответствии с индивидуальным планом работы в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, по согласованию с руководителем структурного подразделения и курирующим проректором могут предусматриваться свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (пункт 6.2 абзац 6.7.8 Отраслевого соглашения).

3.11. Особенности регулирования труда научных работников:

3.11.1. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также по переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству 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.

3.11.2. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного 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.

3.11.3. При переводе на должность научного 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, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.11.4. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, тру-

довые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом ПГУАС, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.11.5. Стороны договорились об оптимизации и регламентации проведения аттестации работников университета в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми университетом.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

4.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (глава 49.1 ТК РФ).

4.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением устанавливается порядок временной дистанционной (удаленной) работы, предусматривающий:

- график временной работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику;
- способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении (видео- и фотоотчеты, акты и др.);
- возможность использования ресурсов (техники, программного обеспечения, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником временной дистанционной (удаленной) работы (статья 312.2 ТК РФ).

4.3. Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного дополнительным соглашением к трудовому договору, предусматривающим выполнение трудовой функции дистанционно.

4.4. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением о дистанционной работе.

4.5. Режим рабочего времени, в том числе время, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем в пределах рабочего времени, установлен правилами внутреннего трудового распорядка ПГУАС.

4.6. Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия с обучающимися устанавливается в пределах расписания учебных занятий.

4.7. Взаимодействие с обучающимися производится только в рабочее время с соблюдением требований об охране персональных данных в образовательном процессе.

4.8. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (в данном случае оргтехники) работнику выплачивается компенсация за износ, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием, в размерах, установленных локальными актами работодателя.

4.9. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий работодателем должны быть созданы условия для электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся (статья 16 Федерального закона № 273ФЗ «Об образовании Российской Федерации»).

4.10. Условия оплаты труда при изменении режимов работы в случае сохранения продолжительности рабочего времени, объемов и эффективности деятельности не изменяются.

4.11. Контроль за выполнением работниками должностных обязанностей осуществляется через предоставление результатов контрольных проверок или по факту проведения учебных занятий и возлагается на руководителей структурных подразделений.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем в соответствии с ТК РФ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников университета не может превышать 40 часов, для педагогических работников – не более 36 часов.

5.3. Учебная деятельность преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности (методическая, научная, воспитательная и т.д.) – индивидуальным планом.

5.4. При планировании учебного процесса установить запрет на:

- постановку последней пары по очно-заочной форме обучения одного дня и первой пары по очной форме обучения следующего дня в целях обеспечения баланса между профессиональной деятельностью и свободным временем профессорско-преподавательского состава;
- перерыв в течение учебных занятий продолжительностью в две пары.

5.5. Работники университета, деятельность которых связана с реализацией образовательных программ, работают в режиме шестидневной недели с одним выходным днем (воскресенье). Остальные работники работают, как правило, по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ, только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97 и 99 ТК РФ.

5.8. Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (часть 2 статьи 113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и при наличии письменного распоряжения работодателя (часть 5 статьи 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном

статьей 153 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.10. 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, действующих 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.

5.11. 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.

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ПГУАС.

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 всех работников, устанавливаемое правилами внутреннего трудового распорядка, не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114 и 115 ТК РФ), для педагогических работников – 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ).

Педагогическим работникам ПГУАС ежегодный оплачиваемый отпуск, как правило, предоставляется за первый год работы в каникулярный период. Если работник проработал к окончанию учебного года менее шести месяцев, то отпуск может быть предоставлен в полном объеме по согласованию сторон.

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

6.4. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

6.5. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в университете и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ), за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.6. Руководитель подразделения при составлении графика отпусков должен учитывать информацию отдела кадров университета о периоде, за который работнику оформляется отпуск.

6.7. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью работодателя.

Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а последующие – не менее 7 календарных дней. Если работник и работодатель не могут прийти к соглашению о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, то такой отпуск должен быть предоставлен целиком (неделимой частью).

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).

6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей в период отпуска (статья 124 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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 в полном объеме.

6.10. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение

текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.11. При наличии финансовой возможности отдельным категориям работников университета предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к ежегодному основному отпуску. Суммарная продолжительность отпуска: проректорам и начальникам управлений – 42 календарных дня, начальникам (руководителям) отделов, служб, подразделений, их заместителям – 38 календарных дней, другим сотrudникам – 35 календарных дней.

6.12. Педагогические работники организации, осуществляющие 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.

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

– 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.

6.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией с учетом требований трудового законодательства (статьи 41, 116, 126 ТК РФ), при этом замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускается замена части отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружен-

ные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году.

6.15. Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, с согласия руководителя структурного подразделения и курирующего проректора предоставляется работнику по семейным обстоятельствам в связи:

- с усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;
- с участием в Дне знаний одному из родителей, дети которых идут в первый класс (сентябрь) – 1 календарный дней;
- с уходом за тяжело заболевшим членом семьи – до 7 календарных дней;
- с успешной защитой в срок кандидатской или докторской диссертации – до 7 дней;
- в других случаях – по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Нормирование труда работников ПГУАС осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства локальными нормативными актами Работодателя. Работодатель обязуется учитывать мнение и рассматривать представления профсоюзной организации по социально-экономическим и трудовым вопросам.

7.2. Система оплаты труда работников университета устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

7.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год исходя из объема субсидий из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств).

7.4. Работодатель ежегодно информирует трудовой коллектив о финансовом положении университета.

7.5. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 ТК РФ).

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

7.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

7.7. При выполнении тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ); работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (статья 149 ТК РФ); работ со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, работнику назначаются соответствующие компенсационные выплаты.

7.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в университете могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников университета. Стимулирующие выплаты не являются обязательными и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, интенсивность и качество работы конкретного работника, а также при отсутствии сбоев и нарушений в работе. Стимулирующая выплата носит персонафицированный характер и максимальными размерами не ограничивается.

7.9. Показатели эффективности деятельности работников учитывают необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности университета, в том числе в части оказания государственных услуг (выполнения работ), программы развития университета, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей на соответствующий год.

7.10. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о вознаграждении, в том числе по предложениям структурных подразделений, и его размере должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

7.11. Выплата заработной платы является преобладающим видом выплат над другими расходами.

7.12. При своевременном финансировании заработная плата выплачивается 7-го и 22-го числа каждого месяца. Если первый день выплаты заработной платы совпадает с выходными и (или) праздничными днями, то выплата заработной платы переносится на рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню.

7.13. Каждому работнику лично ежемесячно должен выдаваться расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях. Форма расчетного

листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

7.14. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.15. Управление бухгалтерского учета и финансового контроля перечисляет на текущий счет Профкома профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы, удержанные из заработной платы работников по их личному заявлению. Работодатель не вправе задерживать перечисление профсоюзных взносов.

7.16. 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.

7.17. В соответствии с Положением об оплате труда работников и локально-нормативными актами университета, действующими на момент заключения данного Коллективного договора, работодатель при награждении работника за особые заслуги перед университетом знаками отличия производит денежные выплаты.

7.18. Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

7.19. Оплата по листкам временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболеваниях.

Организовывать вакцинацию работников в период обострения эпидемиологической обстановки.

8.1.4. Предусматривать при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности объем средств, необходимый для проведения обязательных ежегодных медицинских осмотров преподавателей и работников, а также для проведения обязательных ежегодных периодических медицинских осмотров работников университета и медицинских осмотров при приеме на работу в соответствии с приказами Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

8.1.5. Обеспечивать все подразделения средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости, а также – при объявлении неблагоприятной эпидемиологической обстановки – средствами индивидуальной защиты (маски) и дезинфицирующими средствами.

8.1.6. Участвовать в содержании социальной сферы университета.

8.1.7. Отмечать по ходатайству руководителя подразделения различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников (женщины 50 и 55 лет, мужчины 55 и 60 лет, далее 70 и каждые 5 лет), проработавших в университете не менее 10 лет.

8.1.8. Обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе освободить одного из родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе от работы после 18:00.

8.1.9. Обеспечивать социальную защиту молодежи: создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействовать их культурному и физическому развитию, в том числе повышению квалификации молодых кадров.

8.2. Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

8.2.1. Обеспечивать содержание и функционирование материальной базы университета и социальной сферы культурно-оздоровительного назначения.

8.2.2. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками, ветеранами университета и членами их семей.

8.2.3. Обеспечивать работу столовых (буфетов) в учебных корпусах университета.

8.2.4. При наличии финансовой возможности:

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

8.2.4.2. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет при наличии финансовой возможности.

8.2.4.3. Выплачивать 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.

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

8.2.4.5. По письменному представлению руководителей структурных подразделений ходатайствовать 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.

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

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Выделять на проведение культурно-массовых мероприятий, новогодних и детских праздников, конкурсов и тому подобного не менее 10 % годового профсоюзного бюджета.

8.3.2. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти работника и смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетаний, при серьезных материальных затратах в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза.

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

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

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

8.3.6. Контролировать качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания на территории университета. В случае выявления нарушений передавать акт проверки работодателю для принятия решения по их устранению.

8.3.7. Содействовать эффективной деятельности ПГУАС в рамках стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

8.3.8. Участвовать в финансовом обеспечении социально значимых проектов и мероприятий.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны исходят из того, что работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

9.2. Стороны признают свои обязанности сотрудничать в процессе создания безопасных условий труда и считают управление охраной труда неотъемлемой частью производственной деятельности. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

9.3. Стороны в области охраны труда договорились:

9.3.1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.3.2. В случае грубого нарушения со стороны администрации нормативных требований охраны труда, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью, жизни работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения опасности. Отказ от выполнения работы оформляется письменным уведомлением непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этого условия отказ от работы не влечет ответственности и потери в заработной плате работника.

9.3.3. Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ), в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 220 ТК РФ).

9.3.4. Специалистами службы охраны труда проводится вводный инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, профессиональной подготовки, стажа, профессии и должности.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый) проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда

работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводятся в подразделениях с оформлением документации согласно установленному законодательству.

9.4. Работодатель в области охраны труда обязуется:

9.4.1. Создавать и усиливать службу охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

9.4.2. Проводить мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в том числе обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты (СИЗ), проводить инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

9.4.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и снижению уровню профессиональных рисков из всех источников финансирования.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

9.4.4. Оборудовать кабинет и уголки охраны труда и обеспечивать их работу в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

9.4.5. Формировать из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Для организации работы комиссии по

охране труда предоставлять средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-правовую и техническую документацию.

9.4.6. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и устанавливать стимулирующие выплаты, а также выделять средства на обучение уполномоченных по охране труда при наличии финансовой возможности.

9.4.7. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов.

9.4.8. Обеспечивать наличие сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.9. Обеспечивать условия, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте.

9.4.10. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

9.4.11. Следить за недопущением к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

9.4.12. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве.

9.4.13. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

9.4.14. Обеспечить контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территории университета.

9.4.15. Обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований с сохранением за работником места работы. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

9.4.16. Отстранять от работы в установленном законодательством порядке работников, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования.

9.4.17. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств университета в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам. Работодатель имеет право с учетом мнения Профкома устанавливать другие нормы выдачи спецодежды и СИЗ, улучшающие по сравнению с едиными типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.4.18. Обеспечивать своевременную стирку, сушку, ремонт и хранение спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ).

9.4.19. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда.

9.4.20. Обеспечивать наличие в подразделениях медицинских аптечек, укомплектованных лекарственными средствами и препаратами для оказания первой медицинской помощи (статья 216.3 ТК РФ).

9.4.21. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске для здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.4.22. Обеспечивать в установленном порядке расследование и учет микроповреждений (микротравмы), несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

9.4.23. Обеспечивать наличие комплекта правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

9.4.24. Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета университета в работе комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и осуществлять финансирование работы комиссии.

9.4.25. Способствовать внедрению современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.5. Профсоюзный комитет в области охраны труда:

9.5.1. Представляет интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.5.2. Требуем от работников соблюдения требований правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

9.5.3. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, организует их обучение, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда университета, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий труда, пожарной и экологической безопасности, совместно с ректором заслушивает результаты

общественного контроля, ходатайствует о поощрении членов комиссии по охране труда.

9.5.4. Организовывает обучение уполномоченных по охране труда.

9.5.5. Оказывает практическую помощь силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма.

9.5.6. Проводит проверку состояния условий труда в структурных подразделениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением по охране труда, программой комплексной безопасности университета.

9.5.7. Заслушивает не менее одного раза в год отчеты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда.

9.5.8. Способствует реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда, быта и оказывает помощь в укреплении производственной дисциплины.

9.5.9. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.5.10. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы, компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления, в суде.

9.5.11. Принимает участие в организации проведения диспансеризации и вакцинации работников университета.

9.6. Работник в области охраны труда обязуется:

9.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

9.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

9.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.6.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Стороны признали обязательным:

- работу в составе ученого совета ПГУАС представителей профсоюзного комитета;
- рассмотрение работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений профсоюзной организации;
- рассмотрение работодателем вопросов применения дисциплинарных взысканий к работникам с учетом мнения профсоюзной организации.

10.3. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза в соответствии с уставом профсоюза, а также представляет интересы всех работников университета по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 ТК РФ, статья 11 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов (части 3–5 статьи 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставлять профсоюзному комитету и председателям профсоюзных организаций структурных подразделений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (часть 7 статьи 37 ТК РФ,

статья 17 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как для работы профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику (часть 2 статьи 377 ТК РФ);

- предоставить профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение (ауд. 1317);

- освобождать от работы председателей профсоюзных организаций структурных подразделений и членов Профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им заседаниях, семинарах, совещаниях и других мероприятиях, для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы;

- анализировать социально-экономическое положение работников университета, обращаться в Правительство России, местные органы власти и различные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищенности работников университета;

- сохранять действующий порядок безналичной оплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

10.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий университета по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда.

10.6. Для реализации своих полномочий члены Профкома имеют право:

- получать от работодателя соответствующие документы, сведения, касающиеся условий труда, соблюдения трудового законодательства;

- проверять работу и качество питания в столовых (буфетах);

- размещать собственную информацию в помещениях и на территории ПГУАС в доступных для работников местах.

10.7. 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).

10.8. 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.

10.9. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательно закрепленных прав членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, проводится согласно ст. 374 ТК РФ.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль исполнения положений Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

- осуществлять контроль за выполнением настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах на конференции коллектива (заседаниях ученого совета) с размещением информации на сайте ПГУАС. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля исполнения Коллективного договора;

- рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.3. За невыполнение или нарушение положений настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, а также при реорганизации или смене формы собственности ПГУАС без ограничения срока любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового Коллективного договора либо о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

Если на день истечения срока действия настоящего Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из Сторон, то в этот день или в следующий рабочий день Стороны продлевают срок действия настоящего Коллективного договора на один год и через девять месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора.

12.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые Сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются работодателем и Профкомом дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.4. Коллективный договор является документом, обязательным для исполнения всеми работниками ПГУАС.