

## **У Т В Е Р Ж Д Ё Н**

На конференции  
Пензенского государственного  
университета 26 июня 2013 г.

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» НА 2013-2015 ГОДЫ**

**От Университета:**

И.о. ректора университета

А.Д. Гуляков

**От работников:**

Председатель профсоюзной организации  
преподавателей и сотрудников

В.П. Комиссаров

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет» (далее – Университет) в лице и.о. ректора Гулякова Александра Дмитриевича, действующего на основании Устава университета и трудового законодательства РФ, и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет профсоюзной организации преподавателей и сотрудников (далее – Профком) в лице председателя Комиссарова Владимира Петровича, действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Пензенского государственного университета.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями.

1.2. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы Университета, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.3. Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы (далее – Отраслевое соглашение) и Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31. 12.2015 г. По истечении установленного срока действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон и принимается на конференции или собрании представителей конференции. Дополнения и изменения, подписанные сторонами, являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Работники Университета в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом университета, Правилами внутреннего распорядка, утверждёнными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами по Университету, трудовым договором и настоящим Коллективным договором.

2.2. Приём на работу и увольнение работников осуществляются на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в РФ», Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемого в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, и настоящего Коллективного договора.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При обсуждении условий договора и возникновении споров относительно выполнения сторонами его условий работник может обратиться за консультациями в Профком.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Необходимость заключения срочного трудового договора и срок его действия согласовываются с Профкомом.

2.5. Стороны договорились считать заявления о приеме на работу работников (кроме профессорско-преподавательского состава (далее - ППС), принятых в Университет до 01.02.2002 г., трудовыми договорами заключёнными на неопределённый срок.

2.6. Должности научно-педагогических работников (ППС и научные работники) замещаются по трудовому договору, заключению которого предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более чем на 5 лет.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

2.7. Срок трудового договора с конкретным научно-педагогическим работником устанавливается по соглашению сторон, с учетом мнения кафедры и Ученого совета университета (факультета, института), по согласованию с Профкомом. При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года.

По представлению кафедры допускается продление трудового договора с преподавателем на срок до 5 лет без проведения процедуры конкурсного отбора, если действующий трудовой договор был заключён на срок менее 5 лет.

До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация. Порядок проведения аттестации научно-педагогических работников утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации.

2.8. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника 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, но на срок не более одного года, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.9. Заключению трудового договора при приеме на работу на должности декана и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Основанием заключения трудового договора в этом случае является решение Ученого совета университета.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными нормативными актами университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью:

- с правилами внутреннего трудового распорядка университета и положением об оплате труда – управлением кадров;
- с должностной инструкцией – руководителем структурного подразделения;
- с коллективным договором – в профсоюзном комитете .

Ознакомление с локальными нормативными актами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием того, что он с ними ознакомлен.

2.11. Университет обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников и согласовывать их с Профкомом.

2.12. Университет обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.13. В целях повышения эффективности труда, выявления эффективно работающих подразделений, поощрения работников Университет совместно с Профкомом проводит:

- определение рейтингов институтов, факультетов, кафедр, отделов;
- рейтинговую оценку деятельности ППС;
- выдвижение и утверждение кандидатур для занесения на Доску Почёта и награждения грамотами, премиями, ценными подарками и др.

2.14. Университет согласовывает с Профкомом решение о поощрении работников за успехи в работе.

2.15. Университет обязуется представлять для согласования в Профком проекты приказов по университету и других локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.16. Университет обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников университета, нарушения правовых гарантий работников.

2.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом (представить проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакантных должностей (профессий), предлагаемые варианты трудоустройства) в Профком не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работником трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца.

Расторжение трудового договора с работниками из числа ППС в связи с сокращением численности или штатов работников допускается только после окончания учебного года.

2.18. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников, Университет обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с Профкомом следующие мероприятия:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- расторжение трудового договора (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- перевод работников с их согласия на режим неполного рабочего времени;
- предоставление работникам в период сокращения до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

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

2.19. Стороны договорились о том, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии).

2.20. Стороны договорились о том, что:

2.20.1. Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюзной организации Университета, по инициативе Университета по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3, подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия Профкома.

2.20.2. Расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе Университета по основаниям, предусмотренным пунктом 5, подпунктом «б» пункта 6, пунктами 7, 8, 9, 10 части

первой статьи 81 и статьёй 336 Трудового Кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

2.20.3. Университет применяет дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков с учётом мнения Профкома.

### **3. НОРМИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**

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

3.2. При индексации фонда оплаты труда на основании действующего законодательства Российской Федерации производится индексация должностных окладов работников, зафиксированных в трудовом договоре, а также компенсационных выплат.

3.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на основании заявления работника.

3.4. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: административно-управленческий и обслуживающий персонал получают зарплату 20 и 5 числа каждого месяца, профессорско-преподавательский состав – 21 и 6 числа каждого месяца, учебно-вспомогательный персонал – 22 и 7 числа каждого месяца.

Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится не позднее 15 календарных дней с даты поступления на работу, далее – по установленному графику.

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

3.5. Университет обязуется:

3.5.1. Предоставлять по запросу Профкома информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, финансовым положением и социально-экономическим развитием Университета.

3.5.2. Регулярно обеспечивать Профком нормативными документами, поступающими в Университет из Правительства РФ, его министерств, Правительства Пензенской области, других государственных органов и касающимися различных аспектов социальной сферы (вопросов труда и заработной платы, отдыха, выплат различных пособий и компенсаций, расчёта отпусков, командировок и т. д.).

3.5.3. Обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков при недостаточности денежных средств на счетах и первоочерёдность оплаты труда штатных работников Университета.

3.6. В случае недостаточности денежных средств на оплату труда заработная плата начисляется в соответствии с действующими нормативными документами и настоящим Коллективным договором, а выплачивается по мере поступления средств на счета Университета в течение трёх рабочих дней с даты их поступления.

3.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с Положением об оплате труда.

Доплата работникам за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам подразделения.

Оплата труда работников за работу, выполненную при совмещении должностей (профессий), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по причине временной нетрудоспособности, производится дополнительно в согласованном размере в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии своевременного представления сведений структурным подразделением и оформления листка временной нетрудоспособности.

3.8. Привлечение сотрудников к работе (дежурству) в выходные и праздничные дни допускается в целях непрерывного обеспечения деятельности университета, с согласия работника с учетом мотивированного мнения Профкома на основании приказа ректора.

Оплата труда при привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение ближайшей недели.

3.9. Работодатель гарантирует работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда оплату труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда, а также условия введения оплаты в повышенном размере устанавливаются Положением об оплате труда.

3.10. За работу в ночное время устанавливаются доплаты.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работа (дежурство) в ночное время допускается для работников университета, которые в силу своих должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в соответствии с Положением об оплате труда.

3.11. Университет обязуется осуществлять организацию и оплату труда ППС, исходя из следующих принципов:

3.11.1. Размеры должностных окладов научно-педагогических работников с 01.09.2013 г. включают размеры надбавок за ученые степени, за должность профессора или доцента, и не могут быть меньше размера заработной платы (без учёта премий, иных стимулирующих и компенсационных выплат), выплачиваемой работнику по состоянию на 30 апреля 2013 г. при условии выполнения месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда (трудовых обязанностей). Должностные оклады ППС включают также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.11.2. Количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава кафедр определяется исходя из общего объёма учебной нагрузки по кафедре и в соответствии с ежегодным расчётным объёмом средней годовой учебной нагрузки преподавателей по Университету или его институтам и факультетам, устанавливаемым в соответствии с решением Учёного совета Университета приказом ректора по согласованию с Профкомом.

3.11.3. Объём учебной нагрузки конкретного преподавателя определяется кафедрой с учётом проводимой им научной и методической работы. Превышение нагрузки преподавателя более чем на 50 часов расчётной величины согласовывается с Профкомом.

3.11.4. Педагогическая нагрузка на следующий учебный год доводится до преподавателей до конца текущего учебного года.

3.11.5. Сверх объёма учебной нагрузки, преподаватели могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объёме до 300 часов в год, которая не считается совместительством.

3.11.6. Оплата учебной нагрузки при замене отсутствующего преподавателя производится за фактически отработанное время в период замены на условиях почасовой оплаты (если замещение продолжается до двух месяцев) либо на условиях совместительства (если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев).

3.11.7. При подведении итогов работы за год нагрузка, не выполненная в связи с нерабочими праздничными днями, либо по иным причинам, не зависящим от преподавателя, не считается «невыполнением нагрузки».

3.12. Повышение квалификации штатных преподавателей Университета проводится не реже одного раза в 5 лет с отрывом или без отрыва от работы. Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (до 72 часов) или длительного (свыше 100 часов) обуче-

ния по научно-техническим, педагогическим или другим проблемам на ФПК или в форме стажировки.

На период повышения квалификации с отрывом от работы за преподавателем сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.13. Университет обязуется при наличии финансовых средств установить ежемесячную надбавку молодым преподавателям и сотрудникам – кандидатам наук в возрасте до 35 лет, участвующим в общественной жизни университета и являющимся основными штатными работниками университета, в размере 1500 рублей.

3.14. Штатным работникам, имеющим звания «Заслуженный деятель науки и техники РФ», «Заслуженные работники РФ по отраслям», «Заслуженный изобретатель РФ», «Почётный работник высшего профессионального образования РФ», выплачивается ежемесячная надбавка, размеры которой устанавливаются приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.15. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции выплачивается ежемесячно основным работникам Университета независимо от объёма учебной нагрузки. Лицам из числа работников Университета, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, указанная компенсация выплачивается при условии, если они по основной должности не имеют права на её получение. Выплаты производятся в размере, предусмотренном действующим законодательством.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), а для других работников – 40 часов.

4.2. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

4.3. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, продолжительность учебных занятий, а также рабочие и выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

4.4. График учебной работы преподавателей определяется графиком учебного процесса в Университете и расписанием учебных занятий, другие виды работы преподавателя определяются индивидуальным планом.

4.5. При составлении расписания учебных занятий каждому преподавателю выделяется один свободный день в неделю для выполнения учебно-методической работы.

4.6. По соглашению между Университетом и работником, в том числе при заключении трудового договора, работнику могут устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы.

Университет обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Условия неполного рабочего времени фиксируются в трудовом договоре с работником и приказе. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, по согласованию с профсоюзным комитетом может быть установлен гибкий график работы, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом Университет обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.8. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах работников и организации учебного процесса Университет в соответствии с действующим законодательством может переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днём.

4.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ППС допускается в исключительных случаях в целях сохранения непрерывности учебного процесса в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Университетом по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется с учётом необходимости нормальной организации учебного процесса и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и с учетом мнения Профкома. Неиспользованная в связи с этим 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.

4.12. По письменному заявлению работника, согласованному с Профкомом, отпуск должен быть перенесён в случае, если Университет не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

4.13. В соответствии со статьями 116, 117 Трудового Кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Перечень работ и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам аттестации рабочих мест и утверждается Университетом по согласованию с Профкомом.

4.14. В соответствии со статьями 116, 119 Трудового Кодекса РФ отдельным категориям работников Университета предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к ежегодному основному отпуску, следующей продолжительности: проректорам, главному бухгалтеру, начальникам управлений – 14 календарных дней, начальникам отделов, служб и подразделений и их заместителям, заместителю главного бухгалтера, заместителям начальников управлений, заведующим лабораториями – 10 календарных дней, другим сотрудникам с ненормированным рабочим днём – 7 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается Университетом по согласованию с Профкомом.

4.15 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 календарных месяца, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положения работников. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путём деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

4.16. Неиспользованная по уважительным причинам в течение года часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, согласованному с профкомом, может быть заменена денежной компенсацией.



Не допускается замена отпуска денежной компенсацией для работников, перечисленных в части третьей ст. 126 ТК РФ.

4.17. Университет обязуется предоставлять работникам оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня в следующих случаях:

- регистрация брака;
- свадьба детей;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети).

4.18. Университет обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению и ходатайству Профкома отпуск без сохранения заработной платы:

4.18.1. В случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до семи календарных дней (дополнительно к отпуску, предоставленному согласно пункту 4.17 настоящего договора).

4.18.2. Матерям, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время.

4.18.3. Сотрудникам, удостоенным почётного звания «Ветеран труда ПГУ» (ПГТУ, ППИ), – до 14 календарных дней.

4.18.4. Родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения.

4.19. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), предоставляется свободный день 1 сентября с сохранением заработной платы.

4.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Университета отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Университет по рекомендации Ученого совета Университета.

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Университет обязуется:

обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья, материалов;

внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

организовывать контроль состояний условий труда на рабочих местах, включать в состав комиссий по приёму при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Университета представителей Профкома и (или) профсоюзных бюро факультетов.

5.2. Университет осуществляет обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и статьёй 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.3. Университет обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда из всех источников финансирования, в том числе внебюджетных, и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание Университета, расходование которых уточняется в Соглашении об охране труда.

5.4. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт помещений производится до 1 декабря текущего года. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно, не позднее 1 сентября, проверяется комиссией, создаваемой Работодателем, с привлечением представителей профкомов сотрудников и студентов. Акт готовности Университета к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до работников через сайт Университета.

5.5. Профком обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, для чего совместно с Университетом

- обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в университете;
- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда;
- организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.6. В случае ухудшения условий труда и обучения (отсутствие нормальной освещённости, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п. в помещениях Университета, в том числе учебных аудиториях), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной и экологической безопасности Профком вправе внести предложение об устранении выявленных нарушений, либо привлечь внештатных технических инспекторов труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и внести предложение о приостановке деятельности подразделения до устранения выявленных нарушений.

5.7. С целью создания нормальных условий труда Университет обязуется:

5.7.1. Обеспечить:

- наличие мебели и расходных материалов в каждом рабочем помещении, аудитории и учебной лаборатории в соответствии с их вместимостью;
- наличие аудиторных досок в рабочем состоянии;
- уровень освещённости и температурный режим, соответствующие нормативным;
- своевременную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров.

5.7.2. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

5.7.3. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, АТС, лифтового хозяйства.

5.8. Университет обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры в производственных помещениях ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель по представлению Профкома переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы.

При снижении температуры в помещении ниже 13 градусов занятия и работа в нём прекращаются.

5.9. Университет обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н, а также оказывает содействие в медицинском обследовании работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Организацию периодических медицинских осмотров берут на себя Университет и Профком.

5.10. Работники Университета обязаны регулярно проходить флюорографическое исследование (1 раз в год) и профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение

этой работы являются руководители подразделений и представители Профкома в подразделениях.

В случае уклонения работников от профилактических мероприятий, они могут отстраняться от работы по представлению уполномоченных органов. Отказ работника от прохождения медосмотра и профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

5.11. Университет обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу молока или других равноценных продуктов и лечебно-профилактического питания по установленным нормам.

Выдача молока или других равноценных продуктов по установленным нормам по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости указанных продуктов.

5.12. Университет дополнительно обеспечивает работников университета необходимыми средствами индивидуальной защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, в случаях, не предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, по результатам аттестации рабочих мест.

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

Нормы средств индивидуальной защиты утверждаются приказом ректора по согласованию с Профкомом.

5.13. Университет обязуется обеспечить каждое подразделение аптечкой, укомплектованной лекарствами и средствами, необходимыми для оказания первой медицинской помощи.

## **6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

6.1. Для осуществления социальной защиты работников Университета привлекаются средства фонда социального страхования РФ, субсидий федерального бюджета, средства, получаемые от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Университет совместно с Профкомом планируют объем денежных средств, направляемых на социальную защиту работников, и оформляют это совместным решением.

6.3. Университет ежегодно информирует работников об использовании, денежных средств, направленных на социальную защиту работников.

Профкомом производит оформление документов на осуществление выплат на социальную защиту работников за счет средств фонда социального страхования.

6.4. Университет обязуется выделять не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение работников, оздоровление работников и их несовершеннолетних детей, медицинское обслуживание работников, в том числе в санатории-профилактории университета, на проведение социально-культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, на частичную оплату детских Новогодних подарков.

6.5. При приобретении работником санаторной путёвки по медицинским показаниям ему предоставляется очередной отпуск (часть отпуска), либо отпуск без сохранения заработной платы на срок действия путёвки, при этом запланированная учебная нагрузка выполняется преподавателем в другое время по поручению кафедры.

Порядок и размер частичной компенсации оплаты санаторных путёвок ежегодно устанавливается совместным решением ректората и Профкома.

6.6. Университет обязуется оказывать по ходатайству Профкома финансовую поддержку работникам в случаях, предусмотренных пунктом 4.17. настоящего договора, а также в случае болезни работника, тяжёлого материального положения в семье, необходимости оплаты жизненно важных медицинских услуг.

6.7 Университет по согласованию с Профкомом и при наличии финансовых средств, оказывает финансовую поддержку работникам в связи с защитой диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук при условии обязательства работы в Университете в течение срока, установленного договором.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства:

6.8.1. На оказание материальной помощи работникам Университета.

6.8.2. На приобретение Новогодних подарков для работников Университета.

6.8.3. На проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.8.4. На проведение культурно-воспитательной работы, на организацию экскурсий, коллективных посещений учреждений культуры.

6.8.5. На организацию ритуальных мероприятий.

6.9. Университет обязуется по ходатайству Профкома:

6.9.1. Присваивать совместным решением ректората и профкома почётное звание «Ветеран труда ПГУ» работникам университета в соответствии с принятым в Положении.

6.9.2. Отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников университета (женщины 50, 55, 60 лет, мужчины 50 и 60 лет, женщины и мужчины 70, 75, 80 лет).

6.10. Работникам Университета, удостоенным почётного звания «Ветеран труда ПГУ», одновременно с вручением удостоверения производится единовременная выплата в размере должностного оклада.

6.11. Университет по согласованию с профкомом ходатайствует перед Министерством образования и науки РФ о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в Университете, ведомственными наградами, и перед Правительством РФ – о присвоении Почётных званий «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

6.12. Работникам, добросовестно проработавшим в Университете свыше 20 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту (п.3 части 1 ст. 77 ТК РФ) выплачивается надбавка за высокое качество работы в размере до двух должностных окладов. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается ректором по согласованию с Профкомом.

6.13. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей Университет обязуется:

6.13.1. Бесплатно предоставлять по согласованию с Профкомом до 10 часов в неделю для занятий в спортивных залах и бассейне Университета организованных групп работников и аспирантов Университета численностью не менее 15 – 20 человек.

6.13.2. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах) для работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 17.00). Для контроля за обеспечением качественным питанием в необходимом ассортименте в Университете создаётся совместная комиссия по контролю за общественным питанием.

6.14. Университет и Профком оказывают помощь в работе Совету ветеранов, в том числе в проведении мероприятий к 23 февраля и 9 мая, и Женсовету, в том числе при проведении мероприятий к 8 марта и Новому году.

6.15. Университет и Профком обязуются:

6.15.1. На основании рекомендаций Отраслевого соглашения проводить работу по улучшению жилищных условий работников Университета.

6.15.2. Вести в Профкоме учёт работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

## 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В УНИВЕРСИТЕТЕ

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза в университете определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, и настоящим Коллективным договором.

7.2. Университет и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные 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, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

7.3. Университет обязуется обеспечивать законодательно закреплённые права и гарантии профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета, способствовать её деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.

7.4. Университет включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

7.5. Университет обязуется предоставлять Профкому по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам улучшения жилищных условий работников, в том числе условиям проживания в общежитии.

7.6. Университет обязуется бесплатно предоставить Профкому помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, множительную технику, электронную почту и Интернет), обеспечить охрану и уборку выделенного помещения, безвозмездно представлять автотранспорт.

7.7. Университет обязуется осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работников и перечислять 100 % этой суммы на расчётный счет профсоюзной организации.

7.8. Профком обязуется поощрять работников расчётного отдела бухгалтерии за качественно выполненную работу по перечислению профсоюзных взносов.

7.9. В соответствии с Отраслевым соглашением (п.10.5) Университет признаёт работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета значимой для деятельности Университета и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при рейтинговой оценке работников.

За освобождёнными выборными работниками профсоюзного комитета в соответствии с пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.10. Членам Профкома Университета, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, по представлению председателя Профкома снижается учебная нагрузка в объёме до 50 часов в год.

7.11. По представлению Профкома Университет рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профкома, председателей профсоюзных бюро факультетов и подразделений.

7.12. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почётных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

7.13. Университет обеспечивает законодательно закреплённые права членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.14. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных бюро – без предварительного согласия Профкома. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

8.1. Члены профсоюзной организации Университета принимают на себя обязательство соблюдать Устав ПГУ и Правила внутреннего распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и любой иной собственности Университета, честно и добросовестно трудиться, улучшать качество подготовки специалистов для народного хозяйства, повышать уровень научных исследований и разработок, соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

8.2. Профком обязуется способствовать сотрудничеству между администрацией и трудовым коллективом, развивать и укреплять трудовую дисциплину в Университете.

8.3. Профком в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включённых в него условий обязуется не призывать к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности, проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

## **9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. После подписания и регистрации Коллективный договор размещается на сайте Университета и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками Университета.

9.2. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании ректората и Профкома и публикуются в Университетской газете и размещаются на сайте Университета.

9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующий орган по труду.