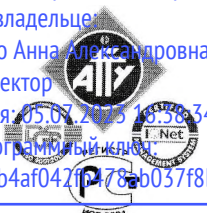


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Солоненко Анна Александровна
Должность: Директор
Дата подписания: 05.07.2022 18:38:34
Уникальный программный идентификатор:
d9ba9a2cd160ab4af0421f2478bb057f8b3050e64



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Астраханский государственный технический университет»
Система менеджмента качества в области образования, воспитания, науки и инноваций сертифицирована DQS по международному стандарту ISO 9001:2015

Принят

Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет», протокол №2 от 23.06.22

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» НА 2022 – 2025 ГОДЫ

От работодателя:


Ректор ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет», профессор

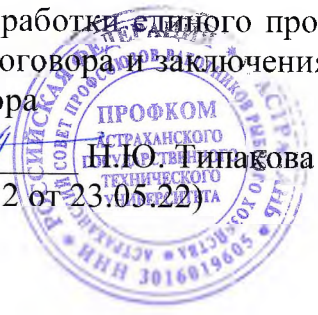
От работников:

Единый представительный орган первичной профсоюзной организации Астраханского государственного технического университета и первичной профсоюзной организации обособленного структурного подразделения «Волго-Каспийский морской рыбопромышленный колледж» ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет» для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора


А.Н. Неваляцкий
23.06.22г.



Председатель 
Н.Ю. Титякова
(протокол № 2 от 23.05.22)



СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5
2.1. Возникновение трудовых отношений, заключение трудового договора	5
2.2. Рабочее время	7
2.3. Время отдыха.....	9
2.4. Прекращение трудового договора.....	13
2.5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	14
III. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА	15
IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.....	17
V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.....	19
5.1. Общие положения	19
5.2. Мероприятия по охране труда и технике безопасности	21
5.3. Противопожарная безопасность	24
5.4. Обязательства профсоюзов Университета по охране труда.....	25
VI. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА.....	25
6.1. Медицинское обслуживание.....	25
6.2. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.....	26
6.3. Поддержка молодых работников.....	27
6.4. Социальная поддержка ветеранов	27
VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	27
VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	30
IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	30

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Астраханский государственный технический университет» (далее – *Университет, работодатель*) в лице ректора Университета (далее – *ректор*) Неваленного Александра Николаевича, действующего на основании Устава Университета, утверждённого приказом Росрыболовства от 30 мая 2016 г. № 384, с одной стороны,

и работники Университета (далее – *работники*), интересы которых в соответствии с частью пятой статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – *ТК РФ*) представляет единый представительный орган первичной профсоюзной организации Астраханского государственного технического университета (далее – *Профсоюз АГТУ*) и первичной профсоюзной организации обособленного структурного подразделения «Волго-Каспийского морского рыбопромышленного колледжа» Университета (далее – *Профсоюз ВКМРПК*) для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, с другой стороны,

заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники и работодатель.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам условий труда, в т.ч. оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым в настоящем Коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения Университета.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

а) установление дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

б) повышение заинтересованности работников в эффективности учебного процесса, научных разработок;

в) создание системы социально-трудовых отношений в Университете, способствующих стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию Университета в сфере образования и науки, росту его общественного престижа и деловой репутации.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсужде-

ния и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых взаимных обязательств.

Стороны настоящего Коллективного договора признают его юридическое значение и правовой характер.

1.5. Работодатель признаёт Профсоюз АГТУ и Профсоюз ВКМРПК (*далее вместе – профсоюзы Университета*) единственными представителями работников, уполномоченными отстаивать их права и законные интересы в области социально-трудовых отношений в установленном порядке.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников.

Настоящий Коллективный договор заключен в Университете в целом и распространяется на все его структурные подразделения, включая обособленное структурное подразделение «Волго-Каспийский морской рыбопромышленный колледж» Университета (далее - ВКМРПК) и филиалы, за исключением филиала Университета в Ташкентской области Республики Узбекистан. В этой связи стороны настоящего Коллективного договора договорились, что в целях обеспечения единообразия при его реализации работодатель не будет заключать или наделять кого-либо полномочием заключать коллективные договоры обособленных структурных подразделений Университета либо продлевать их действие от имени работодателя.

Коллективные договоры обособленных структурных подразделений Университета, действовавшие до вступления в силу настоящего Коллективного договора, продолжают действовать в части, не противоречащей настоящему Коллективному договору, до прекращения срока их действия или их отмены, продлению и перезаключению не подлежат. Условия, преференции и обязательства, установленные коллективными договорами указанных подразделений и (или) принимаемые в соответствии с ними локальные нормативные акты этих подразделений, относятся к обязательствам соответствующих обособленных структурных подразделений Университета и обеспечиваются их собственными ресурсами.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и Уставом Университета.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Университете могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты Университета), с учетом мнения выборного органа Профсоюза АГТУ (далее - Профком) или по согласованию с ним в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

В ВКМРПК локальные нормативные акты ВКМРПК, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты ВКМРПК), принимаются с учетом мнения выборного органа Профсоюза ВКМРПК или по согласованию с ним в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Порядок учета мнения профсоюзов Университета при принятии локальных нормативных актов Университета и локальных нормативных актов ВКМРПК (далее вместе – локальные нормативные акты) устанавливается в

соответствии со ст.372 ТК РФ.

Под Правилами внутреннего трудового распорядка понимаются Правила, принятые в указанном порядке в Университете, в том числе в обособленном структурном подразделении и филиалах Университета.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Возникновение трудовых отношений, заключение трудового договора

2.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределённый срок или на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в письменной форме.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия испытания при приёме на работу, о неразглашении им охраняемой законом информации, обязательство работника отработать после обучения, прикрепления для подготовки диссертации на соискание учёной степени кандидата наук или пребывания в докторантуре не менее установленного трудовым договором срока, если такое обучение, прикрепление или пребывание производилось за счёт средств работодателя, а также формы, виды и сроки повышения профессионального уровня и другие условия, соответствующие законодательству и Уставу Университета.

По должностям научно-педагогических работников, подлежащих замещению по конкурсу, и в иных случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 70 ТК РФ, испытания при приёме на работу не устанавливаются.

Ограничения на замещение должностей педагогических работников и квалификационные требования по указанным должностям определяются Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», ТК РФ, квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами, локальными нормативными актами Университета и носят обязательный характер для Университета.

2.1.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, предусмотренные ч.ч. 1 и 2 ст. 57 ТК РФ, и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.4. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), и должности научного работника, подлежащей замещению по конкурсу, а так-

же переводу на эти должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие предыдущего срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определённый срок не более 5 лет или на неопределённый срок.

2.1.5. Заключению трудовых договоров с деканами факультетов, заведующими кафедрами предшествуют выборы, порядок проведения которых устанавливается Уставом Университета и локальным нормативным актом Университета, принимаемым Учёным советом Университета.

2.1.6. С проректорами Университета, директорами обособленного структурного подразделения и филиалов Университета заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, директором обособленного структурного подразделения и филиала Университета не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.1.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.1.8. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Для обеспечения выполнения временных, в т.ч. сезонных работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Университетом услуг, работодатель вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием Университета (*далее – штатное расписание*), других работников на условиях срочного договора, в котором определяются конкретный вид поручаемой работнику работы, срок её выполнения, размер оплаты труда без указания должности, на которую привлекается работник.

2.1.9. Работники могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке.

При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и (или) почасовой оплаты преимущество перед сторонними претендентами имеют работники, обладающие требуемой квалификацией, если иное не установлено законодательством РФ.

2.1.10. Совмещение должностей работниками осуществляется в соответствии с законодательством РФ и оплачивается в соответствии с локальным нормативным актом, указанным в п. 3.1 настоящего Коллективного договора.

2.2. Рабочее время

2.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю, а для педагогических работников, работающих за ставку заработной платы, – 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени в Университете предусматривает продолжительность рабочей недели:

- а) пятидневная с двумя выходными днями;
- б) шестидневная с одним выходным днем;
- в) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- г) неполная рабочая неделя.

В Университете предусматриваются также режимы гибкого рабочего времени, сменной работы и иные виды режимов рабочего времени (рабочего дня (смены)), устанавливаемые правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников, являющихся инвалидами I или II групп, продолжительность рабочего времени должна быть не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

2.2.2. В структурных подразделениях Университета, в которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после междусменного отдыха по графику сменности. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха продолжительностью не менее двух смен подряд. В графиках сменности особо оговаривается порядок предоставления выходных дней за переработку, когда в пределах графика сменности смену сократить невозможно.

Графики сменности составляются работодателем с учётом мнения выборного органа соответствующего профсоюза Университета и доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие.

2.2.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, без согласия работника – только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ, а в других случаях – лишь с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа соответствующего профсоюза Университета.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить учёт продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

2.2.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам определяется рабо-

тодателем на каждый учебный год в форме учебного поручения, которое является приложением к трудовому договору и не может ему противоречить. Учебное поручение с учебной нагрузкой на предстоящий учебный год доводится до сведения педагогического работника не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года и под подпись.

В случае изменения (корректировки) учебной нагрузки в течение учебного года измененное учебное поручение (при наличии в нем учебной нагрузки) доводится до сведения педагогического работника не позднее месяца со дня принятия работодателем решения об изменении (о корректировке) учебной нагрузки.

2.2.5. Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу не более чем за ставку заработной платы, объем их аудиторной контактной работы с обучающимися не может превышать 8 академических часов в день, если иные нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не установлены законодательством РФ.

Учебная нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, не может превышать 900 часов в учебном году.

Учебная нагрузка педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, не может превышать 1440 часов в учебном году.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, не может превышать 800 часов в учебном году.

Учебная нагрузка педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, не может превышать 720 часов в учебном году.

2.2.6. При составлении расписания учебных занятий каждому педагогическому работнику, работающему не менее чем за ставку заработной платы, еженедельно, как правило, выделяется не менее чем 1 свободный от аудиторной контактной работы с обучающимися день для учебно-методической работы.

2.2.7. В Университете может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, категории которых предусмотрены федеральными законами и для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, – если условия их труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени по должностям работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, устанавливается

локальным нормативным актом Университета, принимаемым по согласованию с Профкомом, и подлежит отражению в трудовом договоре конкретного работника с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.2.8. Члены выборных органов профсоюзов Университета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюзов Университета по охране труда, представители профсоюзов Университета в создаваемых в Университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от неё для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего месячного заработка.

Члены выборного органа профсоюза Университета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзом Университета или (и) другими вышестоящими профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборного органа профсоюза Университета с сохранением среднего месячного заработка при условии уведомления руководителем данного органа работодателя об этом не позднее чем за 3 рабочих дня до начала указанных мероприятий. Такое уведомление не требуется в случаях их участия в очередных заседаниях соответствующего выборного органа профсоюза Университета.

2.2.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также правилами внутреннего трудового распорядка работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.3. Время отдыха

2.3.1. Общим выходным днём работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём является суббота. В случаях, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, вторым выходным днём вместо субботы является, как правило, понедельник.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

2.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ, без их согласия – только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, а в других случаях – лишь с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа соответствующего профсоюза Университета.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом они должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от

работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2.3.3. Перерыв для отдыха и питания в Университете устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. На работе, где по её условиям перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обеспечивает оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

2.3.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка согласно утверждённому графику отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, по перечню, устанавливаемому локальным нормативным актом Университета, принимаемым по согласованию с Профкомом. Иным категориям работников ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в случаях, предусмотренных федеральными законами, либо работодателем самостоятельно, если иное не предусмотрено федеральными законами, продолжительностью, в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учётом мнения Профкома.

Педагогическим работникам и работникам, отнесённым к должностям руководителей образовательных организаций, предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

2.3.5. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Минобрнауки России и настоящим Коллективным договором.

В зависимости от наличия финансовых возможностей Университета длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения или с сохранением (полностью или частично) должностного оклада.

Возможность предоставления педагогическому работнику длительного отпуска с сохранением должностного оклада и его размер (часть) на период длительного отпуска определяются работодателем.

Длительный отпуск с сохранением (полностью или частично) должностного оклада может предоставляться педагогическому работнику в любое время, за исключением случаев, когда это может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Университета или (и) структурного подразделения Университета, в котором данный работник работает непосредственно. Длительный отпуск без сохранения должностного оклада предоставляется педагогическому работнику независимо от указанных последствий.

Работнику, осуществляющему педагогическую деятельность по основному месту работы в Университете или у другого работодателя (в т.ч. иную деятельность, с которой законодательство РФ связывает возникновение права на длительный отпуск), а также по совместительству – в Университете, длительный отпуск может предоставляться в случае его предоставления по основному месту работы. При этом педагогическим работникам, работающим по основному месту работы у другого работодателя, длительный отпуск предоставляется без сохранения должностного оклада. Работнику, осуществляющему педагогическую деятельность в Университете по совместительству, а у другого работодателя – по основному месту работы, не связанной с предоставлением права на длительный отпуск педагогических работников, длительный отпуск Университетом не предоставляется. Предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, замещающим в Университете должности, не отнесённые к категории научно-педагогических работников, не освобождает их от исполнения обязанностей по таким должностям в период пребывания в длительном отпуске.

Длительный отпуск предоставляется не позднее чем за год до истечения срока трудового договора с педагогическим работником, а в случае предоставления длительного отпуска в последний год его работы – на срок, не превышающий оставшийся срок действия трудового договора. Срок окончания длительного отпуска должен рассчитываться таким образом, чтобы педагогический работник мог приступить к работе (выйти из длительного отпуска) не позднее начала соответствующего учебного периода (учебного года (курса), семестра (триместра), тренировочного периода, спортивного сезона).

Длительный отпуск на части не делится. Неиспользованные педагогическим работником длительный отпуск или его части в связи с нетрудоспособностью данного работника работодателем не компенсируются и не продлеваются. Длительный отпуск денежной компенсацией не заменяется и к длительному отпуску, на который у педагогического работника возникает право через следующие 10 лет непрерывной педагогической работы, не присоединяется.

Отзыв работодателем педагогического работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть длительного отпуска предоставляется по выбору данного работника сразу после истечения установленного работодателем срока отзыва или присоединяется к предстоящему ежегодному основному оплачиваемому отпуску с со-

блюдением требований настоящего пункта. Не допускается отзыв из длительного отпуска беременных женщин и педагогических работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом работодателя. Предоставление длительного отпуска педагогическому работнику, замещающему должность ректора, оформляется распорядительным актом учредителя Университета.

2.3.6. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется ряд гарантий, направленных на создание условий для сочетания работы с воспитанием и уходом за такими детьми, но не более чем до 18-летия ребенка. Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы им либо, если оба родителя (опекуна, попечителя) таких детей являются работниками, разделены между ними по их усмотрению.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются работнику, имеющему детей-инвалидов, в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные работниками, имеющими детей-инвалидов, в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся.

2.3.7. В Университете предоставляется сверх установленных законодательством РФ дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Университете свыше 30 лет, в количестве 3 календарных дней. Данные дни суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск, не использованный указанными в настоящем пункте работниками в календарном году, на другой календарный год не переносится.

2.3.8. Помимо случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 календарных дней в связи с переездом работника на новое место жительства.

Из предоставленного в соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ отпуска без сохранения заработной платы работодатель по письменному заявлению работника обязуется также оплатить:

а) работникам – участникам Великой Отечественной войны – 2 календарных дня;

б) работникам, являющимся родителями и жёнами (мужьями) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – 2 календарных дня;

в) работникам, принимавшим участие в боевых действиях, – 2 календар-

ных дня;

г) работникам в связи со смертью их близких родственников – 3 календарных дня.

2.4. Прекращение трудового договора

2.4.1. Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза Университета, по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа соответствующего профсоюза Университета (ст. 82 ТК РФ).

2.4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в выборный орган соответствующего профсоюза Университета проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется в выборный орган соответствующего профсоюза Университета, а также в соответствующий орган службы занятости населения не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения работников определяются в соответствующем отраслевом соглашении. В случае, когда срок действия указанного соглашения истёк, а новое подобное соглашение не заключено, критерии массового увольнения работников будут определяться по последнему действовавшему в отношении Университета отраслевому соглашению.

2.4.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в других местностях.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, соглашениями.

2.4.4. При равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют следующие лица:

- а) работники, для которых Университет является основным местом работы;
- б) работники, проработавшие в Университете непрерывно свыше 20 лет;
- в) работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- г) работники – одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- д) работники – отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- е) работники, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет.

2.4.5. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников выходное пособие повышается по сравнению с установленным законодательством РФ:

- а) для работников, проработавших в Университете свыше 15 лет, – на 50 % среднего месячного заработка работника;
- б) для работников, проработавших в Университете от 10 до 15 лет, – на 30 % среднего месячного заработка работника.

2.4.6. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п.п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка работника.

2.5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

2.5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему повышения профессионального уровня работников, принимаемым Учёным советом Университета с учётом мнения Профкома, и трудовым договором.

2.5.2. Формы повышения профессионального уровня – подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в т.ч. для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем.

лем с учётом мнения выборного органа соответствующего профсоюза Университета.

2.5.3. В соответствии с законодательством РФ в сфере образования работодатель гарантирует право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года.

2.5.4. Работодатель обязуется оказывать содействие работнику, направленному в соответствии с потребностями Университета на профессиональное обучение, получение профессионального образования и дополнительного профессионального образования, в т.ч. путём оплаты обучения. Работодатель содействует работнику в организации защиты диссертаций на соискание учёной степени кандидата или доктора наук. Индивидуально планируемые формы и направления повышения профессионального уровня работников, осуществляемого за счёт средств работодателя, сроки такой подготовки определяются дополнительным договором между работником и работодателем.

III. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. В Университете устанавливаются и применяются единые система и порядок оплаты труда работников в соответствии трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему оплаты труда в Университете и принимаемым Учёным советом Университета по представлению работодателя и с учётом мнения Профкома.

3.2. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в Университете.

3.3. Фонд оплаты труда определяется в соответствии с утверждённым ректором штатным расписанием и локальными нормативными актами.

Все виды выплат (доплаты, надбавки и иные выплаты) к должностным окладам предельными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

Не допускается месячная оплата труда работника, ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда).

3.4. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются приказами работодателя в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете, за труд в особых условиях и в других случаях выполнения работ, отклоняющихся от нормальных, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Коллективным договором.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказами ра-

ботодателя в соответствии с достигнутыми показателями премирования и стимулирования труда работников и в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете.

3.5. Работа в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст.ст. 152 и 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете, или иным локальным нормативным актом, принимаемым работодателем с учётом мнения соответствующих профсоюзов Университета, а также могут определяться трудовым договором.

3.6. Оплата труда за работу в ночное время устанавливается приказом работодателя, принимаемым с учётом мнения соответствующих профсоюзов Университета, в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете.

3.7. Заработная плата работникам выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца в кассах Университета и его филиалов, обособленного структурного подразделения либо по письменному заявлению работника переводится в указанную им кредитную организацию.

Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории заказчика и т.п.), работодатель по письменному заявлению работника обязуется своевременно перечислять заработную плату почтовым переводом за счёт средств Университета или в указанную работником кредитную организацию.

Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что работодатель может определять одну или несколько кредитных организаций, на счета которых переводится заработная плата работников, заключив соответствующий договор (соглашение). При этом такие кредитные организации должны быть зарегистрированы на территории РФ и иметь в населённом пункте, соответствующем непосредственному месту работы работников, сеть банкоматов. При определении кредитной организации, в которой работники могут открывать счета для перевода заработной платы, работодатель руководствуется также тем, чтобы предусматривалась возможность совершения по данным счетам операций с использованием платёжных карт национальной и (или) международной платёжных систем, расходы на выдачу (кроме случаев восстановления утраченных, повреждённых работником платёжных карт) и обслуживание которых перед кредитной организацией не возлагаются на работников, а также исключалось взимание с работников комиссионного вознаграждения кредитной организации за совершение операций с использованием указанных платёжных карт. Ничто в настоящем абзаце не должно рассматриваться в качестве препятствия для работников в реализации права выбрать или заменить кредитную организацию в предусмотренном законодательством РФ порядке.

3.8. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются работнику в порядке, размерах и по перечню, установленных законодатель-

ством РФ и локальными нормативными актами.

3.9. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам выплачиваются работникам в соответствии с законодательством РФ.

3.10. Денежное вознаграждение работникам за присвоенные им государственные награды РФ, ведомственные (отраслевые) награды производится работодателем в случаях, формах, размерах и за счёт средств, предусмотренных соответствующими нормативными правовыми актами РФ. Указанным работникам локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете, иным локальным нормативным актом могут предусматриваться поощрительные выплаты. При наличии у работника двух и более государственных (ведомственных) наград поощрительная выплата производится по одной из них, имеющей наибольший размер вознаграждения.

Работникам и иным лицам, имеющим почётные звания, устанавливаемые Университетом самостоятельно, производится денежное вознаграждение в форме поощрительных выплат, в размерах и порядке, предусмотренных локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете, иными локальными нормативными актами. При этом данное вознаграждение производится по каждому из оснований в отдельности.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам может предоставляться материальная помощь.

Оказание материальной помощи, а также определение ее размеров (за исключением размеров, установленных пп. г - к настоящего пункта) производится по решению ректора университета, директоров обособленного структурного подразделения и филиалов Университета (в отношении работников соответствующего подразделения) на основании письменного заявления работника, с учетом ходатайства непосредственного руководителя данного работника, и предложения специально созданной Комиссии по социальным вопросам университета, обособленного структурного подразделения и филиалов Университета (в отношении работников соответствующего подразделения) о выплате материальной помощи по данному заявлению. При необходимости к указанному заявлению прилагаются подтверждающие документы.

Решение об оказании материальной помощи принимается работодателем в следующих случаях:

а) заболевание, травма либо несчастный случай, приведшие к необходимости, либо требующие дорогостоящего лечения/реабилитации работника и (или) членов его семьи;

б) утрата или повреждение имущества работника в результате стихийного бедствия, пожара, хищения или иного незаконного посягательства, аварии систем водоснабжения, отопления, других обстоятельств, возникших не по вине работника;

в) в связи с Днём Победы (9 мая), днём рождения - работникам из числа ветеранов Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц, в т.ч. уволенным из Университета;

г) смерть близких родственников работника, - в размере 10 000 рублей;

д) смерть работника или неработающего пенсионера, который последние 10 лет перед выходом на пенсию работал в Университете, - в размере 20 000 рублей. В данном случае предоставляется также транспорт на похороны родственнику или в случае отсутствия родственников другому физическому лицу при наличии документов, подтверждающих расходы на похороны;

е) увольнение работников, являющихся пенсионерами по возрасту, дающему право на страховую пенсию по старости, которые проработали в Университете:

- не менее 10 лет непрерывно не менее чем на полную ставку заработной платы, - в размере установленной месячной заработной платы работника;

- не менее 25 лет непрерывно не менее чем на полную ставку заработной платы, - в трёхкратном размере установленной месячной заработной платы работника;

ж) рождение (усыновление, удочерение) ребёнка - в размере 10 000 рублей за каждого ребёнка;

з) заключение брака работником, - в размере 10 000 рублей;

и) к юбилейным датам работника, предусмотренным п. 4.2 настоящего Коллективного договора, при наличии у него непрерывного стажа работы в Университете не менее 10 лет, - в размере 1 должностного оклада работника по его основному месту работы в Университете;

к) работникам, проработавшим в должности ректора Университета не менее 10 лет, в случае их перехода на иную должность в Университете, к ежегодному оплачиваемому отпуску (к любой части ежегодного оплачиваемого отпуска по выбору работника, но не чаще одного раза в год) – в размере одной установленной месячной заработной платы.

л) в связи с тяжелым материальным положением и острой нуждаемостью в денежных средствах.

Заявление об оказании материальной помощи может быть подано работником не позднее 1 календарного года с момента возникновения обстоятельств, являющихся основанием для оказания материальной помощи. Оказание материальной помощи по заявлениям, поданным по истечении указанного срока, не производится.

4.2. Работникам к юбилейным датам может устанавливаться единовременная поощрительная выплата за вклад, внесённый в развитие Университета, за подготовку высококвалифицированных кадров.

К юбилейным датам относятся:

а) достижение работником возраста 50 лет и в последующем через каждые 5 лет;

б) 40 лет стажа работы в Университете и далее через каждые 5 лет последующей работы в Университете.

4.2.1. Работникам, проработавшим в должности ректора Университета не менее 10 лет, в случае их перехода на иную должность в Университете, за

вклад в развитие Университета устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 50 % от оклада работающего ректора Университета. Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности, сохраняется на весь период занятости указанного работника в Университете, вне зависимости от занимаемой им ставки.

Данная выплата не устанавливается в случае работы указанного работника в должности президента Университета, либо проректора Университета.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора вследствие признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

4.4. Работодатель оказывает содействие работникам, совмещающим работу с получением образования. Гарантии и компенсации этим работникам предоставляются в соответствии со ст.ст. 173 – 177 ТК РФ.

4.5. Работодатель обязуется за счёт средств от приносящей доход деятельности (прибыли) обучать детей работников, проработавших по основному месту работы в Университете не менее 15 лет непрерывно, в рамках курсов, организуемых в Университете для подготовки граждан к приёму на обучение в образовательные организации высшего образования, но не более чем по 3 соответствующим вступительным предметам (дисциплинам).

4.6. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме, установленных настоящим Коллективным договором, не предусматривается в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) (ст. 181¹ ТК РФ).

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Общие положения

5.1.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

а) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов. Для этого работодатель также обязан включать при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Университета в состав комиссий по их приёмке представителей соответствующих структурных подразделений Университета, в т.ч. структурного подразделения Университета, непосредственно осуществляющего организацию работы по обеспечению и улучшению условий охраны труда и техники безопасности (*далее – подразделение по охране труда*), и выборного органа соответствующего профсоюза Университета, а также проводить ежегодный анализ состояния пожарной безопасности в структур-

ных подразделениях, на объектах Университета и иные мероприятия согласно подразделу 5.3 настоящего Коллективного договора;

б) создание и функционирование системы управления охраной труда в Университете в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

в) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

г) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

д) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

е) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т.ч. по оказанию пострадавшим первой помощи. Для этого работодатель также обязан проводить не реже 2 раз в год анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев, профессиональной заболеваемости работников и принимать меры по их предупреждению и снижению;

ж) осуществление иных мероприятий и мер по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренных законодательством РФ об охране труда и настоящим Коллективным договором.

Замечания представителей подразделения по охране труда, иных соответствующих структурных подразделений Университета и выборных органов профсоюзов Университета по нарушениям безопасных условий и охраны труда являются обязательными для их рассмотрения и устранения работодателем в установленном порядке.

5.1.2. Работодатель и Профком в целях сотрудничества по вопросам охраны труда создают совместную комиссию по охране труда, действующую на общественных началах и в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия по охране труда осуществляет задачи, функции и пользуется правами, установленными законодательством РФ, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета, а также совместно с представителями соответствующих структурных подразделений Университета не реже 1 раза в квартал проводит обсуждение состояния дел по охране труда и технике безопасности.

5.1.3. Работодатель во исполнение положений законодательства в области промышленной безопасности и в целях организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности обеспечивает проведение подготовки и аттестации в указанной области работников, категории которых определяются Правительством РФ.

5.1.4. Проверка средств измерений, ремонт и гидравлическое испытание автоклавов осуществляются в сроки, указанные в руководстве (инструкции) по эксплуатации, а при отсутствии этих сроков – с периодичностью, установленной федеральными нормами и правилами в области промышленной безопасности, в уполномоченных специализированных организациях или ином

установленном порядке.

5.1.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещённости, отклонение температурного режима от нормального, нарушение норм влажности воздуха рабочей зоны, повышенный шум, нарушение норм размещения оборудования, посадочных мест и проходов и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности руководитель соответствующего структурного подразделения Университета составляет служебную записку и представляет её в подразделение по охране труда. Руководитель подразделения по охране труда, проверив по нормативным требованиям, выносит предписание работодателю и в случае разногласий может представлять сведения о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в государственную инспекцию труда.

5.1.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

5.1.7. Работодатель обязан создавать работникам, являющимся инвалидами, условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

5.2. Мероприятия по охране труда и технике безопасности

5.2.1. К мероприятиям в Университете по охране труда и технике безопасности относятся:

5.2.1.1. Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с законодательством РФ.

5.2.1.2. Реализация мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.2.1.3. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда всех работников в установленном законодательством РФ порядке.

Обучение поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу в Университете, включая педагогических работников, безопасным методам и приёмам оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.1.4. Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты, изготовленных на территории государств – членов Евразийского экономического союза, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее соответственно – СИЗ, типовые нормы) и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приобретаемые и выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства должны иметь сертификат или декларацию соответствия.

Перечень должностей работников, указанных в абзаце первом настояще-

го пункта, и (или) улучшающие по сравнению с типовыми нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты устанавливаются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профкома, на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.2.1.5. Санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (исключая размещение в номерах высшей категории).

5.2.1.6. Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, с периодичностью в соответствии с законодательством РФ.

5.2.1.7. Проведение для педагогических работников обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) 1 раз в год, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством РФ.

5.2.1.8. Приобретение работодателем, работники которого проходят обязательные предсменные (послесменные) и (или) предрейсовые (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинских изделий для количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе (алкотестеры или алкометры), а также для определения наличия психоактивных веществ в моче, зарегистрированных в установленном порядке.

5.2.1.9. Приобретение работодателем, осуществляющими пассажирские и грузовые перевозки, приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов).

5.2.1.10. Приобретение работодателем аптечек для оказания первой помощи работникам. Подразделение по охране труда осуществляет контроль наличия, состава и своевременную замену указанных аптечек во всех структурных подразделениях Университета.

5.2.1.11. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем), непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

5.2.1.12. Санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации (исключая размещение в номерах высшей категории).

5.2.1.13. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем), сервисов, непосредственно предназначенных для мониторинга на рабочем месте состояния здоровья работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

5.2.2. Установление в соответствии с ТК РФ и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда повышенного размера оплаты

труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень должностей указанных работников и конкретные размеры повышения оплаты их труда устанавливаются локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учётом мнения Профкома. При этом устанавливаемый размер повышения оплаты труда должен составлять от 4 % до 12 %, а для работников, занятых на работах с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда, – от 4 % до 24 % должностного оклада, установленного для аналогичных должностей работников (видов работ) с нормальными условиями труда.

5.2.3. Обеспечение по установленным нормам и условиям бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также бесплатного предоставления лечебно-профилактического питания – работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда.

По письменному заявлению указанных работников выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена им компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Перечень должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов, на бесплатное предоставление лечебно-профилактического питания, устанавливается локальным нормативным актом Университета, принимаемым на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения Профкома.

5.2.4. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами. Информация с рабочих мест о нарушении температурного режима передаётся руководителями структурных подразделений Университета в подразделение по охране труда. Подразделение по охране труда формирует список помещений, в которых не обеспечивается нормальный температурный режим, с целью принятия соответствующих мер.

5.2.5. В целях предупреждения производственного травматизма в подразделениях производить учет, рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.2.6. Работодатель обеспечивает расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

5.2.7. Выборный орган соответствующего профсоюза Университета пользуется правом на участие в любых экспертизах безопасности условий труда на производственных объектах, а также в экспертизе безопасности механизмов и инструментов. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы безопасности условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой выборным органом

профсоюза Университета, в виде постановления, в котором излагаются его предложения, представляется работодателю и (или) на государственную экспертизу.

Если работодатель согласен с заключением независимой экспертизы о влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника (работников), то работодатель компенсирует выборному органу профсоюза Университета затраты, понесённые им в связи с проведением экспертизы.

5.3. Противопожарная безопасность

5.3.1. Работодатель обязуется ежегодно выделять средства на выполнение мероприятий противопожарной безопасности на основании Федерального закона от 22 июля 2008 г. № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» и в соответствии с другими нормативными правовыми актами РФ. К таким мероприятиям относятся:

а) заключение договоров на техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализации, оповещения людей о пожаре на объектах Университета – ежегодно;

б) заключение договоров на техническое обслуживание систем пожарной сигнализации на объектах Университета – ежегодно с учётом технической документации заводов-изготовителей, национальных и (или) международных стандартов;

в) электроизмерительные работы зданий, сооружений и оборудования (сопротивление изоляции) Университета – по мере необходимости, но не реже установленной законодательством РФ или инструкциями заводов-изготовителей периодичности;

г) гидравлическое испытание на водоотдачу внутренних пожарных кранов и гидрантов, расположенных на территории Университета, – не реже 2 раз в год;

д) переосвидетельствование огнетушителей – ежегодно, а их перезарядка – по мере необходимости, но не реже установленной законодательством РФ периодичности;

е) техническое испытание пожарных лестниц, леерного ограждения на крыше – не реже 1 раза в 5 лет;

ж) огнезащитная обработка (пропитка) деревянных конструкций чердачных помещений объектов Университета – не реже 1 раза в 3 года, а панелей МДФ на путях эвакуации – не реже сроков, указанных заводом-изготовителем огнезащитного покрытия;

з) испытание контроля качества огнезащитной обработки (пропитки) деревянных конструкций чердачных помещений объектов Университета и панелей МДФ на путях эвакуации – в сроки, указанные в инструкции изготовителя, а при их отсутствии – не реже 1 раза в год;

и) обучение пожарной безопасности руководителей и других работников – в течение месяца после приёма на работу и с последующей периодичностью в соответствии с законодательством РФ;

к) замена аварийного освещения в учебных корпусах и общежитиях

Университета – периодически и по выходу из строя;

л) закупка знаков пожарной безопасности, огнетушителей, инвентаря, необходимого для поддержания пожарного имущества в рабочем состоянии, – в установленные сроки.

5.4. Обязательства профсоюзов Университета по охране труда

5.4.1. Профсоюзы Университета обязуются:

а) способствовать реализации мероприятий по улучшению условий труда и быта, по повышению производительности труда и модернизации производства;

б) силами подразделения по охране труда и профсоюзного актива осуществлять общественный контроль состояния охраны труда и техники безопасности;

в) по согласованию с подразделением по охране труда разрабатывать предложения в раздел V настоящего Коллективного договора и осуществлять контроль хода его выполнения;

г) содействовать соблюдению нормативов по охране труда и технике безопасности, соблюдению актов по охране труда и технике безопасности, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы с оборудованием;

д) вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов;

е) проводить мероприятия по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда в структурных подразделениях Университета.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Работодатель и профсоюзы Университета рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников.

6.1. Медицинское обслуживание

6.1.1. Работодатель участвует в системе государственного социального страхования работников в соответствии с законодательством РФ.

6.1.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначения пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места

работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.1.3. Работодатель предоставляет Работникам по письменному заявлению с приложением подтверждающих документов, два оплачиваемых дня отдыха, в случае прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19).

6.1.4. Для оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся и работникам непосредственно в Университете (филиале, обособленном структурном подразделении Университета) работодатель обязуется предоставить безвозмездно медицинской организации помещение и обеспечить выделение денежных средств для его оснащения оборудованием, приобретения лекарственных препаратов и оборудования в соответствии с устанавливаемыми Минздравом России стандартами.

6.1.5. Работодатель в соответствии с установленным законодательством РФ периодичностью организует проведение за счёт собственных средств обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

6.2.1. Работникам, для которых Университет является основным местом работы, и членам их семей предоставляется возможность бесплатно посещать стадион, иные открытые или огороженные спортивные площадки Университета вне расписания учебных занятий.

Посещение работниками и членами их семей спорткомплекса, включая бассейн, иных спортивных помещений Университета осуществляется вне расписания учебных занятий по графику и оплате, устанавливаемыми работодателем ежегодно по согласованию с Профкомом.

6.2.2. Работодатель и Профком обязуются:

- а) организовывать, поддерживать и обеспечивать работу спортивных секций Университета для работников;
- б) систематически проводить спартакиаду сотрудников Университета;
- в) проводить культурно-просветительную работу;
- г) организовывать для работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещение театров, музеев, выставок, концертов;
- д) поддерживать проведение фестивалей культуры и конференций;

е) поддерживать самодеятельное творчество работников.

6.2.3. Работодатель ежегодно в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета направляет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. С этой же целью работодатель может ежегодно заключать договоры (соглашения) с профсоюзами Университета на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками на условиях софинансирования.

6.3. Поддержка молодых работников

6.3.1. Для целей настоящего Коллективного договора под молодыми работниками понимаются работники, не достигшие возраста 35 лет.

6.3.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий помимо дня, предусмотренного п. 2.2.6 настоящего Коллективного договора, высвобождает 1 свободный день в неделю для молодых педагогических работников по их письменному заявлению в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных дисциплин (курсов), а также развития навыков учебной, воспитательной и иной работы с обучающимися.

6.3.3. Работодатель оказывает помощь научно-педагогическим работникам в предпечатной подготовке, типографической распечатке и тиражировании завершённых диссертаций на соискание учёной степени кандидата или доктора наук, авторефератов таких диссертаций и монографий, а также учебников, учебных пособий и иной учебной литературы, предназначенной и рекомендованной в установленном порядке для использования в учебном процессе Университета.

6.3.4. Работодатель привлекает молодых работников к участию в проведении научной работы и выделяет средства на выполнение молодёжных инновационных проектов, на проведение конкурсов инновационных проектов, выполняемых работниками. Поощрение победителей производится в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему поддержки молодых работников.

6.4. Социальная поддержка ветеранов

6.4.1. Работодатель и профсоюзы Университета оказывают различные виды помощи работающим и работавшим в Университете ветеранам труда, ветеранам труда Университета, ветеранам Великой Отечественной войны и Вооружённых Сил РФ и приравненным к ним категориям.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

7.1. Настоящий Коллективный договор имеет первостепенное значение для благополучия работников и развития Университета, поэтому его стороны заинтересованы в поддержании обоюдного доверия, взаимопонимания и социального партнёрства в сфере труда.

7.2. В целях создания благоприятного морально-психологического климата в Университете работодатель и профсоюзы Университета обязуются:

а) обеспечивать выполнение установленных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий работникам;

б) принимать меры по урегулированию претензий и жалоб в рамках существующих процедур, недопущению любых конфликтных ситуаций, мешающих нормальной работе Университета.

7.3. В целях создания необходимых условий труда и отдыха работников, для стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива Университета работодатель (представители работодателя в филиалах и обособленном структурном подразделении Университета) обязуется (обязуются):

а) не реже 1 раза в год информировать работников об экономическом положении Университета;

б) обеспечивать оказание бесплатной юридической консультации работникам по вопросам, связанным с их трудовыми правами и обязанностями;

в) предоставлять выборным органам профсоюзов Университета необходимую информацию и документы по вопросам, связанным с реализацией настоящего Коллективного договора;

г) предоставить профсоюзам Университета и первичной профсоюзной организации обучающихся в Университете в безвозмездное постоянное пользование необходимые для размещения и деятельности их выборных представительных органов помещения (не менее одного на каждую из указанных профсоюзных организаций), оснащённые необходимым компьютерным и копировально-множительным оборудованием, средствами связи и доступом в Интернет, согласно приказам работодателя, согласованным соответственно с выборным органом соответствующего профсоюза Университета и выборным представительным органом первичной профсоюзной организации обучающихся в Университете, а также обеспечивать проведение ремонта данных помещений, техническое обслуживание данного оборудования и выделить на официальном сайте Университета (обособленного структурного подразделения Университета) в сети Интернет разделы (страницы) для размещения информации о деятельности указанных профсоюзных организаций;

д) предоставлять профсоюзам Университета в бесплатное пользование находящиеся на балансе Университета либо арендуемые им помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, на время и для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

е) работников, являющихся членами профсоюза Университета, и руководителей профбюро Профсоюза АГТУ в структурных подразделениях Университета, не освобождённых от их основной работы в Университете, освобождать от неё для участия в заседаниях выборного органа соответствующего профсоюза Университета с сохранением средней заработной платы;

ж) обеспечить взимание из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов Университета, при её выплате и бесплатное перечисле-

ние на лицевой счёт соответствующего профсоюза Университета членских профсоюзных взносов по письменным заявлениям данных работников.

7.4. При принятии локальных нормативных актов проводить предварительные консультации с выборным органом соответствующего профсоюза Университета в установленном порядке.

7.5. С учётом финансового состояния Университета работодатель обязуется развивать и совершенствовать систему доплат и надбавок работникам за счёт средств от приносящей доход деятельности в соответствии с локальными нормативными актами.

7.6. В целях защиты социально-трудовых прав и интересов работников профсоюзы Университета обязуются:

а) представлять интересы работников в рамках настоящего Коллективного договора;

б) содействовать эффективной работе Университета, строить отношения с работодателем на основе взаимодействия и социального партнёрства в сфере труда;

в) содействовать улучшению уровня жизни работников и членов их семей;

г) контролировать предоставление работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Коллективным договором;

д) периодически (не реже 1 раза в год) информировать работников об использовании выделенных средств на реализацию положений настоящего Коллективного договора;

е) использовать все разрешённые законом способы защиты для отстаивания законных прав работников;

ж) обеспечивать участие представителей соответствующего профсоюза Университета во всех проводимых проверках состояния охраны труда в структурных подразделениях Университета, в расследовании каждого несчастного случая и аварийной ситуации, а также в приёмке объектов Университета в эксплуатацию;

з) создавать комиссии или назначать уполномоченных представителей соответствующего профсоюза Университета для контроля за выполнением соглашений и мероприятий по охране труда.

7.7. При выполнении работодателем условий настоящего Коллективного договора выборные органы профсоюзов Университета воздерживаются от действий, нарушающих обычный ход работы Университета.

7.8. Выборные органы профсоюзов Университета признают свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с работодателем в обеспечении дисциплины труда и норм поведения.

7.9. Руководители профсоюзов Университета, председатели профбюро Профсоюза АГТУ в структурных подразделениях Университета привлекаются для работы в выборных коллегиальных органах Университета и могут быть избраны членами учёных советов (советов) Университета и его структурных подразделений в установленном порядке.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны настоящего Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Признавая настоящий Коллективный договор как юридический документ, любая из его сторон вправе в случае его нарушения обращаться за защитой в судебные и иные государственные органы, если конфликт не получил разрешения путём переговоров.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 31 августа 2022 г.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет. В этом случае коллективные переговоры должны быть начаты и проведены таким образом, чтобы соглашение о продлении действия настоящего Коллективного договора было подписано его сторонами не позднее истечения срока действия настоящего Коллективного договора.

9.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с законодательством РФ, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в настоящий Коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения. Изменения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе исполнения настоящего Коллективного договора его стороны используют примирительные процедуры. В течение 3 дней после составления протокола разногласий стороны настоящего Коллективного договора проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что настоящий Коллективный договор должен быть доведён работодателем до всеобщего сведения в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду путём опубликования его полного текста в газете «Вести АГТУ» и размещения его копии на официальном сайте Университета в сети Интернет: www.astu.org.

Работодатель и выборные органы профсоюзов Университета обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора.

9.6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства в сфере труда, их представителями, соответствующими органами по труду. В этих целях может создаваться на паритетных основах комиссия по контролю за выполнением положений настоящего Коллективного договора.

9.7. Настоящий Коллективный договор составлен в 4 экземплярах: один – для работодателя, второй и третий – для соответственно Профсоюза АГТУ и Профсоюза ВКМРПК, а четвёртый – для соответствующего органа по труду, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Астраханская область
Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Ленинского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 9
04 04 2011
Подпись [подпись]