



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

Принят

Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет», протокол от 30 августа 2016 г. № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

НА 2016 – 2019 ГОДЫ

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет», профессор

А.Н. Неваленный

30 августа 2016 г.

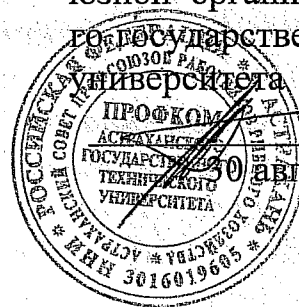


От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Астраханского государственного технического университета

Н.Ю. Типакова

30 августа 2016 г.



Астрахань

Астраханская область
Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Ленинского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 16
«09» сентября 2016 г.
Печатное

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 со статьями 30 и 37 (часть третья) Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – *ТК РФ*) представляет первичная профсоюзная организация Астраханского государственного технического университета (далее – *Профсоюз*) в лице её руководителя – председателя профсоюзного комитета Профсоюза (далее – *Профком*) Типаковой Натальи Юрьевны, действующего на основании Положения о Профсоюзе, утверждённого на профсоюзной конференции Астраханского государственного технического университета 24 сентября 1998 г., 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 законодатель-

ства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения 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 единственным представителем работников, уполномоченным отстаивать их права и законные интересы в области социально-трудовых отношений.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключён в Университете в целом и распространяется на все его структурные подразделения, включая филиалы и обособленное структурное подразделение Университета.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников.

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 Университета, содержащие нормы трудового права (*далее – локальные нормативные акты*), с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Порядок учёта мнения Профсоюза при принятии локальных нормативных актов устанавливается в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

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 пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме.

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

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия по испытательному сроку, 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, ви-

ды 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, профессиональными стандартами, локальными нормативными актами 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 также 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 пяти 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, принимаемым Учёным советом Университета.

2.1.6. С проректорами, руководителями филиалов, обособленного структурного подразделения Университета заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, 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.

2.1.10. Совмещение должностей работниками осуществляется в соответствии с законодательством РФ и оплачивается в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете и принимаемым Учёным советом Университета по представлению ректора и с учётом мнения Профкома.

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 на одну ставку, – не более 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) сменный режим работы в соответствии с графиком сменности;
- г) гибкий режим работы.

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 дня отдыха по графику сменности. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках сменности особо оговаривается порядок предоставления выходных дней за переработку, когда в пределах графика сменности смену сократить невозможно.

Графики сменности утверждаются работодателем с учётом мнения Профкома и доводятся до сведения работников не позднее чем за один 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 Профкома.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух 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 работодателем 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 два месяца до начала учебного года и под роспись.

2.2.5. Для педагогических работников, работающих не более чем на одну ставку, продолжительность учебных занятий не может превышать 8 академических часов в день, если иные нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не установлены законодательством РФ.

Объём учебной нагрузки для педагогических работников, работающих на должностях профессорско-преподавательского состава более чем на одну ставку, не должен превышать 1350 часов в учебном году.

Объём учебной нагрузки для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу по реализации образовательных программ среднего профессионального образования более чем на одну ставку, не должен превышать 1440 часов в учебном году.

Объём учебной нагрузки для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу по реализации дополнительных профессиональных программ более чем на одну ставку, не должен превышать 1200 часов в учебном году.

2.2.6. При составлении расписания учебных занятий каждому педагогическому работнику, работающему на одну ставку, еженедельно, как правило, выделяется не менее чем один свободный 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).

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно приложению 1 к настоящему Коллективному договору.

2.2.8. Работники, являющиеся членами Профкома, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе Профкома, а также на время краткосрочной профсоюзной

учёбы с сохранением их среднего месячного заработка.

2.3. Время отдыха

2.3.1. Общим выходным днём работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём является суббота.

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 Профкома.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть под роспись 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 нельзя, работнику предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочей смены.

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. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы согласно утверждённому графику отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, согласно приложению 1 к настоящему Коллективному договору.

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 может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, устанавливаемом Минобрнауки России и дополненном 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 сроком до одного года), а также по совместительству – в Университете, длительный отпуск предоставляется 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 сроком до одного года, длительный отпуск не предоставляется.

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, семестра, 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 продле-

ваются. Длительный отпуск денежной компенсацией не заменяется и к длительному отпуску, на который у педагогического работника возникает право через следующие десять лет непрерывной педагогической работы, не присоединяются.

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 соблюдением требований настоящего пункта.

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. Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре 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 трёх 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 предоставляются сверх установленных законодательством РФ дополнительные оплачиваемые дни работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Университете свыше 30 лет, в количестве 3 календарных дней. Данные дни суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Дополнительные оплачиваемые дни, не использованные указанными в настоящем пункте работниками в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

2.3.8. Помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- а) свадьбы работника или его детей – 2 календарных дня;
- б) переезда работника на новое место жительства – 2 календарных дня.

2.3.9. Из предоставленного отпуска без сохранения заработной платы работодатель по письменному заявлению работника обязуется оплатить:

- а) работникам – участникам Великой Отечественной войны – 2 кален-

дарных 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 календарных 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, по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком 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 Профком, а также в соответствующий орган службы занятости населения не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения работников определяются в соответствующем отраслевом или (и) территориальном 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 (территориальному) 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, др. 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 два 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 рабо-

ту), 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 предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);

в) работники, проработавшие в Университете непрерывно свыше 20 лет;

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, для которых Университет является основным местом работы и проработавших в нём свыше 15 лет, – на 50 % среднего месячного заработка работника;

б) для работников, для которых Университет является основным местом работы и проработавших в нём 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. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

2.5.1 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение их вторым профессиям на условиях, которые определяются локальным нормативным актом, устанавливающим систему повышения профессионального уровня работников, принимаемым Учёным советом Университета с учётом

мнения Профкома, и трудовым договором.

2.5.2. Формы повышения профессионального уровня работников – профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения Профкома.

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 один раз в три года.

2.5.4. Работодатель обязуется оказывать содействие работнику, направленному в соответствии с потребностями Университета на повышение квалификации, переобучение или приобретение другой профессии, в т.ч. путём оплаты обучения. Работодатель содействует работнику в организации защиты диссертаций на соискание учёной степени кандидата или доктора наук. Виды и формы повышения квалификации, осуществляемые за счёт средств работодателя, сроки повышения квалификации определяются в трудовом договоре.

III. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в Университете.

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.

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. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказами работодателя в соответствии с достигнутыми показателями премирования и стимулирования труда работников и в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, принимаемым Учёным советом Университета по представлению работодателя и с учётом мнения Профкома.

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 Профкома, а также могут определяться трудовым договором.

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

3.7. Заработная плата работникам выплачивается 20 и 5 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 заменить кредитную организацию в предусмотренном законодательством РФ порядке.

3.8. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются работнику в порядке, установленном законодательством 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 производится на основании письменного заявления работника с учётом ходатайства руководителя структурного подразделения Университета по месту непосредственной работы данного работника. При необходимости к указанному заявлению прилагаются подтверждающие документы.

Решение об оказании материальной помощи принимается работодателем в следующих случаях:

а) несчастный случай, приведший к необходимости лечения 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;

д) на обучение работников исходя из потребностей Университета в соответствующих специалистах – на основании договоров в соответствии с законодательством РФ в сфере образования;

е) в случае смерти работника или неработающего пенсионера, который последние 10 лет перед выходом на пенсию работал в Университете, – в размере не менее 5000 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;

ж) при увольнении работников, являющихся пенсионерами по возрасту, для которых Университет является основным местом работы и которые проработали в нём:

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

– не менее 25 лет непрерывно на полную ставку, – в трехкратном размере установленной месячной заработной платы работника;

з) при рождении (усыновлении, удочерении) ребёнка – в размере не менее 50 % от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, за каждого ребёнка;

и) к юбилейным датам работника, предусмотренным п. 4.2 настоящего Коллективного договора, и (или) в связи с выходом работника на пенсию;

к) в иных исключительных случаях, определяемых работодателем, в т.ч. по ходатайству Профкома.

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, 60, 70 лет и далее через каждые пять лет, а также 55 лет для женщин;

б) 40, 45, 50 лет и далее через каждые пять лет работы в Университете.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора вследствие признания работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (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 обучать детей работников, проработавших по основному месту работы в Университете не менее 15 лет, в рамках курсов, организуемых в Университете для подготовки граждан к приёму на обучение в образовательные организации высшего образования, но не более чем по трём соответствующим вступительным предметам (дисциплинам).

4.6. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат, 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:

а) 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 безопасность применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов;

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

в) организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, включать при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) в состав комиссий по приёму объектов Университета 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 Профкома;

г) проводить не реже двух раз в год анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев, профессиональной заболеваемости работников и принимать меры по их предупреждению и снижению;

д) проводить ежегодный анализ состояния пожарной безопасности в структурных подразделениях, на объектах Университета и иные мероприятия согласно подразделу 5.3 настоящего Коллективного договора.

Замечания представителей подразделения по охране труда, иных соответствующих структурных подразделений Университета и Профкома по нарушениям условий труда являются обязательными для их рассмотрения и устранения работодателем.

5.1.2. Работодатель и Профком в целях сотрудничества по вопросам охраны труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия по охране труда совместно с представителями соответствующих структурных подразделений Университета не реже одного 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:

а) руководителей соответствующих структурных подразделений Университета и специалистов Университета вопросам промышленной безопасности и общим требованиям промышленной безопасности;

б) один раз в год работников, занятых на работах с использованием и обслуживанием:

- газового оборудования, обслуживающего Университет;
- сосудов, работающих под давлением;
- паровых медицинских стерилизаторов (автоклавов).

5.1.4. Поверка средств измерений, ремонт и гидравлическое испытание автоклавов осуществляется ежегодно в специализированных организациях.

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 и проверка знаний и навыков в области охраны труда следующих категорий работников:

а) руководителей (в т.ч. руководителей структурных подразделений) Университета;

б) руководителя и специалистов подразделения по охране труда;

в) педагогических работников в установленном законодательством РФ порядке.

Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

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, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответ-

ствии с типовыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению 2 к настоящему Коллективному договору.

Приобретаемые и выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны иметь сертификат соответствия.

5.2.1.5. Санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

5.2.1.6. Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами не реже одного раза в два года.

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

5.2.1.8. Обеспечение лечебно-профилактическим питанием работников, для которых указанное питание предусмотрено по нормам, устанавливаемым Минздравом России.

5.2.1.9. Приобретение работодателем, работники которого проходят обязательные предсменные и (или) предрейсовые медицинские осмотры, приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеры или алкометры).

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

5.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ и согласно приложению 3 к настоящему Коллективному договору устанавливаются компенсационные выплаты в размере от 4 % до 12 % должностного оклада, а на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда – от 4 % до 24 % должностного оклада.

5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приложению 4 к настоящему Коллективному договору.

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

5.2.4. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами. Температура в рабочих и учебных помещениях Университета должна быть не ниже 18° С и не выше 28° С. Информация с рабочих мест о нарушении температурного режима передается 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. Работодатель проводит расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

5.2.6. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии и техники требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы 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 Профкомом, в виде постановления, в котором излагаются предложения Профкома, 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 Профкому 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;

в) электроизмерительные работы зданий, сооружений и оборудования (сопротивление изоляции) Университета – ежегодно;

г) гидравлическое испытание на водоотдачу внутренних пожарных кранов и гидрантов, расположенных на территории Университета, – два раза в год;

д) перезарядка и переосвидетельствование огнетушителей – ежегодно;

е) техническое испытание пожарных лестниц, леерного ограждения на крыше – один раз в пять лет;

ж) огнезащитная обработка (пропитка) деревянных конструкций чердачных помещений объектов Университета и панелей МДФ на путях эвакуации – один раз в три года;

з) испытание контроля качества огнезащитной обработки (пропитки) деревянных конструкций чердачных помещений объектов Университета и панелей МДФ на путях эвакуации – два раза в год;

и) обучение пожарно-техническому минимуму руководителей структурных подразделений Университета и работников, ответственных за пожарную безопасность и проведение противопожарного инструктажа, – один раз от одного года до трёх лет (в зависимости от выбранной программы);

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 профкома по охране труда

5.4.1. Профком обязуется:

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 Профсоюз 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. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров, диспансеризации в соответствии с установленной периодичностью.

6.1.3. Для оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся и работникам непосредственно в Университете (филиале, обособленном структурном подразделении Университета) работодатель обязуется предо-

ставить 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.

6.1.4. Работодатель в соответствии с установленной 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) ежегодно 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 Профсоюзом 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 один 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 курсов (дисциплин), 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, предназначенных 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 Профком 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 Профсоюз 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 обязуется:

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

б) ежегодно совместно с Профкомом анализировать величину децильного коэффициента;

в) обеспечивать оказание бесплатных юридических консультаций работникам по вопросам, связанными с их трудовыми правами и обязанностями;

г) предоставлять Профкому необходимую информацию и документы по вопросам, связанным с реализацией настоящего Коллективного договора;

д) предоставить отдельно Профсоюзу и отдельно первичной профсоюзной организации обучающихся в Университете в бесплатное постоянное пользование необходимые для размещения и деятельности их выборных представительных органов помещения, оснащённые необходимыми компьютерным и копировально-множительным оборудованием, средствами связи и доступом в Интернет, согласно приказам работодателя, согласованным соответственно с Профкомом 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 в сети Интернет разделы (страницы) для размещения информации о деятельности указанных профсоюзных организаций;

е) предоставлять Профсоюзу 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;

ж) работников, являющихся членами Профсоюза и руководителей профбюро Профсоюза в структурных подразделениях Университета, не освобождённых от их основной работы в Университете, освобождать от неё для участия в заседаниях Профкома с сохранением средней заработной платы;

з) обеспечить взимание из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при её выплате и бесплатное перечисление на лицевой счёт Профсоюза членских профсоюзных взносов по письменным заявлениям данных работников.

7.4. При принятии локальных нормативных актов проводить предварительные консультации с Профкомом 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 законных прав и интересов работников Профком обязуется:

а) представлять интересы работников в рамках данного Коллективного договора для защиты их законных прав и интересов;

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 настоя-

щим Коллективным договором;

д) периодически (один раз 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 Профсоюза 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 Профсоюза для контроля за выполнением соглашений и мероприятий по охране труда.

7.7. При выполнении работодателем условий настоящего Коллективного договора Профком отказывается от действий, нарушающих обычный ход работы Университета.

7.8. Профком признаёт свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с работодателем в обеспечении дисциплины труда и норм поведения.

7.9. Председатель Профкома, председатели профбюро Профсоюза в структурных подразделениях Университета привлекаются для работы в выборных коллегиальных органах Университета и могут быть избраны членами учёных 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 три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

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 тру-

да работников, в настоящий Коллективный договор вносятся 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 трёх 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 Профком 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 трёх экземплярах: один – для работодателя, второй – для Профсоюза и третий – для соответствующего органа по труду, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, имеющих право на
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и
сокращенную продолжительность рабочего времени**

№ п/п	Должность	Допол- нитель- ные дни отпуска (в кален- дарных днях)	Сокра- щённая про- должи- тель- ность рабо- че- го дня (в часах)	Основание: пункты постановления Гос- комтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22
1	2	3	4	5
Кафедра: Аквакультура и водные биоресурсы				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Инженер	14	6	-"
3	Лаборант	14	6	-"
Кафедра: Технология товаров и товароведение				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Ведущий инженер	14	6	-"
3	Инженер	14	6	-"
4	Техник	14	6	-"
5	Лаборант	14	6	-"
Кафедра: Гидробиология и общая экология				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Лаборант	14	6	-"
Кафедра: Инженерная экология и природообустройство				
1	Инженер	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Лаборант	14	6	-"
Кафедра: Прикладная биология и микробиология				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Инженер	14	6	-"
3	Лаборант	14	6	-"
4	Заведующий учебной станцией	14	6	-"

1	2	3	4	5
Кафедра: Судостроение и энергетические комплексы морской техники				
1	Заведующий лабораторией	7	–	XLII Лаборатория п. 1
2	Ведущий инженер	7	–	-"-
3	Инженер	7	–	-"-
4	Техник	7	–	-"-
Учебные мастерские				
1	Заведующий учебными мастерскими	14	6	XLII Лаборатория п. 33
2	Учебный мастер	14	6	-"-
Кафедра: Холодильные машины				
1	Заведующий лабораторией	14	–	IV Металлургическое производство п. 44
2	Лаборант	14	–	-"-
Кафедра: Общая, неорганическая и аналитическая химия				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Ведущий инженер	14	6	-"-
3	Инженер	14	6	-"-
4	Техник	14	6	-"-
Кафедра: Органическая, биологическая и физколлоидная химия				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Ведущий инженер	14	6	-"-
3	Инженер	14	6	-"-
4	Техник	14	6	-"-
5	Стеклодув	14	6	XXIII Стекольное производство приготовление шихты. п. 52
Научно-исследовательская лаборатория механизмов органических и биохимических процессов				
1	Старший научный сотрудник, к.н.	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Младший научный сотрудник, к.н.	14	6	-"-
Кафедра: Химическая технология переработки нефти и газа				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
2	Инженер	14	6	-"-
3	Техник	14	6	-"-
4	Лаборант	14	6	-"-
Нефтегазовое отделение ФСПО				
1	Лаборант	14	6	XLII Лаборатория п. 1

1	2	3	4	5
Физико-химическая лаборатория				
1	Заведующий лабораторией	14	6	XLII Лаборатория п. 1
Типография				
1	Начальник учебной типографии	7	–	XLIII Общие профессии всех отраслей народного хозяйства
2	Ведущий инженер	7	–	-"-
3	Инженер	7	–	-"-
4	Техник	7	–	-"-
5	Оператор копировальных и множительных машин	7	–	-"-
ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ				
1	Заведующий прачечной	7	–	XXXVIII Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание прачечные п. 76
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	–	-"-
3	Оператор котельной	7	–	IV Металлургическое производство В. Вспомогательные цехи. Паровое хозяйство п. 23
ОТДЕЛ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ВУЗа				
1	Слесарь-сантехник	7	–	XXXVIII Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения п. 3, п. 15
2	Электрогазосварщик	7	–	XIII Сварочные работы п. 2
3	Маляр	7	–	IV Малярные работы п. 5
4	Плотник	7	–	IV Металлургическое производство п. 63
5	Штукатур	7	–	IV Металлургическое производство п. 66
АВТОТРАНСПОРТНЫЙ УЧАСТОК				
1	Слесарь по ремонту автомобилей	14	–	XXXIII Транспорт Е. Автомобильный транспорт п. 124
Спортсервис				
1	Дезинфектор	7	–	XXXVIII Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения п. 18

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, занятых на работах с загрязнением,
имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и
обезвреживающих средств

№ п/п	Должность	Смывающие и обезврежи- вающие средства
1	2	3
Кафедра: Аквакультура и водные биоресурсы		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Инженер	+
3	Лаборант	+
Научно-исследовательская лаборатория осетроводства и перспективных объектов аквакультуры		
1	Научный сотрудник, к.н.	+
2	Младший научный сотрудник, к.н.	+
Кафедра: Технология товаров и товароведение		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Ведущий инженер	+
3	Инженер	+
4	Техник	+
5	Лаборант	+
Кафедра: Гидробиология и общая экология		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Лаборант	+
Кафедра: Инженерная экология и природообустройство		
1	Инженер	+
2	Лаборант	+
Кафедра: Прикладная биология и микробиология		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Инженер	+
3	Лаборант	+
4	Заведующий учебной станцией	+
Кафедра: Судостроение и энергетические комплексы морской техники		
1	Заведующий лабораторией	+

1	2	3
2	Ведущий инженер	+
3	Инженер	+
4	Техник	+
Учебные мастерские		
1	Заведующий учебными мастерскими	+
2	Учебный мастер	+
Кафедра: Холодильные машины		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Лаборант	+
Кафедра: Общая, неорганическая и аналитическая химия		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Ведущий инженер	+
3	Инженер	+
4	Техник	+
Кафедра: Органическая, биологическая и физколлоидная химия		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Ведущий инженер	+
3	Инженер	+
4	Техник	+
5	Стеклодув	+
Научно-исследовательская лаборатория механизмов органических и биохимических процессов		
1	Старший научный сотрудник, к.н.	+
2	Младший научный сотрудник, к.н.	+
Кафедра: Химическая технология переработки нефти и газа		
1	Заведующий лабораторией	+
2	Инженер	+
3	Техник	+
4	Лаборант	+
Физико-химическая лаборатория		
1	Заведующий лабораторией	+
Типография		
1	Начальник учебной типографии	+
2	Ведущий инженер	+
3	Инженер	+

1	2	3
4	Техник	+
5	Оператор копировальных и множительных машин	+
СПОРТКОМПЛЕКС (Лабораторный корпус физвоспитания, Литер: В')		
1	Инженер	+
2	Слесарь-сантехник	+
3	Уборщик территорий	+
4	Столяр	+
Отдел материально-технического снабжения		
1	Заведующий складом	+
2	Кладовщик	+
ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ		
1	Заведующий прачечной	+
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	+
3	Оператор котельной	+
4	Садовник	+
5	Уборщик территорий	+
УЧЕБНЫЕ КОРПУСА: ГЛАВНЫЙ И ПЕРВЫЙ (Учебный корпус, Литер: В и Учебный корпус, Литер: Б)		
1	Уборщик территорий	+
УЧЕБНЫЕ КОРПУСА №№ 2, 3 (Учебный корпус, Литер: С и Учебный корпус, Литер: П)		
1	Уборщик территорий	+
УЧЕБНЫЕ КОРПУСА №№ 4, 5 (Учебный корпус, Литер: Ш и Учебный корпус, Литер: Х)		
1	Уборщик территорий	+
УЧЕБНЫЙ КОРПУС № 6 (Учебный корпус, Литер: Г)		
1	Уборщик территорий	+
УЧЕБНЫЙ КОРПУС № 7 (Учебный корпус, Литер: З)		
1	Уборщик территорий	+
УЧЕБНЫЙ КОРПУС № 8 (Здание лабораторного корпуса, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	+
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	+
УЧЕБНЫЙ КОРПУС № 9 (Учебный корпус, Литер: Т)		
1	Уборщик территорий	+

1	2	3
ОТДЕЛ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ВУЗа		
1	Слесарь-сантехник	+
2	Электрогазосварщик	+
3	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	+
4	Главный механик	+
5	Электромеханик	+
6	Маляр	+
7	Плотник	+
8	Штукатур	+
9	Рабочий по благоустройству	+
АВТОТРАНСПОРТНЫЙ УЧАСТОК		
1	Водитель автомобиля	+
2	Слесарь по ремонту автомобиля	+
3	Грузчик	+
4	Машинист экскаватора	+
ОБЩЕЖИТИЕ № 4 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	+
ОБЩЕЖИТИЕ № 8 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	+
ОБЩЕЖИТИЕ № 10 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	+
Спортсервис		
1	Слесарь-сантехник	+
2	Дезинфектор	+

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, имеющих право
на повышение оплаты труда

№ п/п	Должность	в % от должностного оклада работника
1	2	3
Кафедра: Аквакультура и водные биоресурсы		
1	Заведующий лабораторией	12
2	Инженер	12
3	Лаборант	12
Научно-исследовательская лаборатория осетроводства и перспективных объектов аквакультуры		
1	Научный сотрудник, к.н.	12
2	Младший научный сотрудник, к.н.	12
Кафедра: Технология товаров и товароведение		
1	Заведующий лабораторией	12
2	Ведущий инженер	12
3	Инженер	12
4	Техник	12
5	Лаборант	12
Кафедра: Гидробиология и общая экология		
1	Заведующий лабораторией	12
2	Лаборант	12
Кафедра: Инженерная экология и природообустройство		
1	Инженер	12
2	Лаборант	12
Кафедра: Прикладная биология и микробиология		
1	Заведующий лабораторией	12
2	Инженер	12
3	Лаборант	12
Кафедра: Судостроение и энергетические комплексы морской техники		
1	Заведующий лабораторией	12

1	2	3
2	Ведущий инженер	12
3	Инженер	12
4	Техник	12
Учебные мастерские		
1	Заведующий учебными мастерскими	12
2	Учебный мастер	12
Кафедра: Холодильные машины		
1	Заведующий лабораторией	12
2	Лаборант	12
Кафедра: Общая, неорганическая и аналитическая химия		
1	Заведующий лабораторией	24
2	Ведущий инженер	24
3	Инженер	24
4	Техник	24
Кафедра: Органическая, биологическая и физколлоидная химия		
1	Заведующий лабораторией	24
2	Ведущий инженер	24
3	Инженер	24
4	Техник	24
5	Стеклодув	24
Научно-исследовательская лаборатория механизмов органических и биохимических процессов		
1	Старший научный сотрудник, к.н.	24
2	Младший научный сотрудник, к.н.	24
Кафедра: Химическая технология переработки нефти и газа		
1	Заведующий лабораторией	24
2	Инженер	24
3	Техник	24
4	Лаборант	24
Нефтегазовое отделение ФСПО		
1	Лаборант	24
Физико-химическая лаборатория		
1	Заведующий лабораторией	24
Типография		
1	Начальник учебной типографии	15

1	2	3
2	Ведущий инженер	15
3	Инженер	15
4	Техник	15
5	Оператор копировальных и множительных машин	18
Отдел материально-технического снабжения		
1	Заведующий складом	12
2	Кладовщик	12
ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ		
1	Заведующий прачечной	12
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12
3	Оператор котельной	12
ОБЩЕЖИТИЕ № 4 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	12
ОБЩЕЖИТИЕ № 8 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	12
ОБЩЕЖИТИЕ № 10 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	12
ОТДЕЛ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ВУЗа		
1	Слесарь-сантехник	12
2	Электрогазосварщик	16
3	Маляр	12
4	Плотник	12
5	Штукатур	12
АВТОТРАНСПОРТНЫЙ УЧАСТОК		
1	Слесарь по ремонту автомобилей	12
Спортсервис		
1	Дезинфектор	12

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Должность	Объём молока (в литрах за смену), подлежащий денежной компенсации
1	2	3
Кафедра: Аквакультура и водные биоресурсы		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Инженер	0,5
4	Лаборант	0,5
Научно-исследовательская лаборатория осетроводства и перспективных объектов аквакультуры		
1	Научный сотрудник, к.н.	0,5
2	Младший научный сотрудник, к.н.	0,5
Кафедра: Технология товаров и товароведение		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Ведущий инженер	0,5
3	Инженер	0,5
4	Техник	0,5
5	Лаборант	0,5
Кафедра: Гидробиология и общая экология		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Лаборант	0,5
Кафедра: Инженерная экология и природообустройство		
1	Инженер	0,5
2	Лаборант	0,5
Кафедра: Прикладная биология и микробиология		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Инженер	0,5
3	Лаборант	0,5

1	2	3
Кафедра: Судостроение и энергетические комплексы морской техники		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Ведущий инженер	0,5
3	Инженер	0,5
4	Техник	0,5
Учебные мастерские		
1	Заведующий учебными мастерскими	0,5
2	Учебный мастер	0,5
Кафедра: Холодильные машины		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Лаборант	0,5
Кафедра: Общая, неорганическая и аналитическая химия		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Ведущий инженер	0,5
3	Инженер	0,5
4	Техник	0,5
Кафедра: Органическая, биологическая и физколлоидная химия		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Ведущий инженер	0,5
3	Инженер	0,5
3	Техник	0,5
5	Стеклодув	0,5
Научно-исследовательская лаборатория механизмов органических и биохимических процессов		
1	Старший научный сотрудник, к.н.	0,5
2	Младший научный сотрудник, к.н.	0,5
Кафедра: Химическая технология переработки нефти и газа		
1	Заведующий лабораторией	0,5
2	Инженер	0,5
3	Техник	0,5
4	Лаборант	0,5
Нефтегазовое отделение ФСПО		
1	Лаборант	0,5
Физико-химическая лаборатория		
1	Заведующий лабораторией	0,5

1	2	3
Типография		
1	Начальник учебной типографии	0,5
2	Ведущий инженер	0,5
3	Инженер	0,5
4	Техник	0,5
5	Оператор копировальных и множительных машин	0,5
Отдел материально-технического снабжения		
1	Заведующий складом	0,5
ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ		
1	Заведующий прачечной	0,5
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0,5
3	Оператор котельной	0,5
ОТДЕЛ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ВУЗа		
1	Слесарь-сантехник	0,5
2	Электрогазосварщик	0,5
3	Маляр	0,5
4	Плотник	0,5
5	Штукатур	0,5
ОБЩЕЖИТИЕ № 4 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	0,5
ОБЩЕЖИТИЕ № 8 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	0,5
ОБЩЕЖИТИЕ № 10 (Общежитие, Литер: А)		
1	Уборщик территорий	0,5
АВТОТРАНСПОРТНЫЙ УЧАСТОК		
1	Слесарь по ремонту автомобилей	0,5
Спортсервис		
1	Дезинфектор	0,5