

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом
СГТУ имени Гагарина Ю.А. на 2021-2024 годы

Утвержден на конференции
работников и обучающихся СГТУ
имени Гагарина Ю.А. 29.06.2021 г.

От работодателя:
Ректор университета



От работников:
Председатель профсоюзной
организации работников
В.А. Мохнев



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Регистрационный № 552/11-КД от 2.07.21

Руководитель органа по труду



[Handwritten signature]

Саратов 2021

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящий коллективный договор¹ заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– с одной стороны, работники², в лице профсоюзной организации работников СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее – Профком);

– с другой стороны, СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее Работодатель или университет), в лице ректора Афонина Олега Александровича.

Далее по тексту настоящего коллективного договора каждая из его сторон может именоваться «сторона», а вместе «стороны».

3. Настоящий коллективный договор заключен с целью:

– соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников университета;

– реализации прав работников на участие в управлении университетом и локальном регулировании трудовых отношений.

4. Стороны, заключившие коллективный договор, признают его юридическое значение и правовой характер, и обязуются его выполнять.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Профком выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, ведении и заключении коллективного договора.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в их расширении при наличии собственного ресурсного обеспечения.

I. Взаимные обязательства сторон

Работодатель обязуется:

¹ Настоящий коллективный договор далее по тексту именуемый «коллективный договор» или «договор».

² Здесь и далее по тексту настоящего коллективного договора под работниками понимаются работники СГТУ имени Гагарина Ю.А.

1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

1.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в поряд-

ке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Помимо категорий работников, установленных ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации, пользуются следующие категории работников (в порядке следования):

- 1) лауреаты Государственных премий,
- 2) лица, которым присвоены одно из почетных званий «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
- 3) лауреаты Премии Президента Российской Федерации,
- 4) лауреаты премии Правительства Российской Федерации, лица, которым присвоены звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
- 5) лица, которым присвоены одно из почетных званий «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» или иные почетные звания федерального органа исполнительной власти, выполняющего функции учредителя Работодателя,
- 6) участники ВОВ и участники боевых действий,
- 7) лица, которым присвоены одно из званий «Почетный работник СГТУ», «Почетный ветеран СГТУ»

1.17. Реализовывать право работников на управление университетом, исполнять решения конференций работников и обучающихся.

Включать в состав Ученого совета университета, совета колледжей, ректората, совета филиала, аттестационных комиссий, руководителя профсоюзной организации, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений и/или их заместителей.

1.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работники обязуются:

1.19. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

- 1.20. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 1.21. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 1.22. Выполнять установленные нормы труда.
- 1.23. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 1.24. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 1.25. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Профком обязуется:

- 1.26. Вести учет и оказывать содействие работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении.
- 1.27. Осуществлять культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в университете с работниками и членами их семей.
- 1.28. Осуществлять в спортивно-научном центре «Политехник» контроль за общественным питанием и правильностью использования направлений работниками.
- 1.29. Организовать и контролировать работу санитарной комиссии университета.
- 1.30. Осуществлять систематический контроль за качеством и стоимостью услуг в пунктах питания университета.

II. Оплата труда

Оплата труда работников университета производится на основе действующего законодательства, максимальным размером не ограничивается и не может быть ниже величины, установленной законодательством.

2.1. Работодатель обязан осуществлять оплату труда работников университета в соответствии с утвержденным в установленном порядке положением об оплате труда работников СГТУ имени Гагарина Ю.А., которое включает в себя установленные минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавки (доплаты) работникам университета могут выплачиваться как за счет бюджетных, так и за счет внебюджетных средств.

Работодатель с участием выборного органа Профкома определяет размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов

работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников университета.

2.2. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца 05 и 20 числа каждого месяца.

2.3. Условия выплаты заработной платы через кредитные организации. По письменному заявлению Работника заработная плата может выплачиваться путем перечисления на счет в банке на следующих условиях:

1) заработная плата через кредитные организации выплачивается Работнику по месту нахождения банкоматов или в офисах банков, в соответствии с условиями выплат, установленными соответствующим банком, с которым Работник, как клиент банка, заключает договор на открытие и/или обслуживание банковского счета;

2) заявление Работника на перечисление заработной платы на указанный им в заявлении счет является согласием Работника на перечисление работодателем заработной платы на данный счет;

3) при наличии нескольких заявлений о перечислении заработной платы Работодатель осуществляет перечисления на счет, указанный Работником в последнем заявлении (по дате подачи);

4) изменение Работником счета на перечисление заработной платы осуществляется путем подачи письменного заявления. Работодатель начинает осуществлять перечисления на указанный Работником в заявлении счет по истечении пяти рабочих дней³ после получения соответствующего заявления, при условии получения от Работника письменного заявления не позднее, чем за пять рабочих дней⁴ до дня выплаты заработной платы;

5) взаимоотношения между Работником и банком по открытию и/или обслуживанию счета в банке, в том числе заключению договора с банком, получению банковской карты, оплаты за услуги банка, осуществляется Работником самостоятельно и производится на основании документов, регулирующих отношения между работником, как клиентом банка, и банком;

6) обязанность работодателя по выплате Работнику заработной платы является выполненной по факту передачи заявки на кассовый расход в УФК, на перечисление денежных средств в банк, в котором у Работника открыт счет;

7) Работник согласен, что Работодатель для выплаты заработной платы будет предоставлять персональные данные Работника в банк, указанный Работником в заявлении на перечисление заработной платы, в том числе фамилию, имя, отчество Работника, размер его заработной платы;

8) Работодатель осуществляет перевод заработной платы на счет Работника в следующем порядке: до дат выплаты заработной платы, указанных в настоящем коллективном договоре, работодатель формирует по форме, согласованной с банком, в котором у Работника открыт счет, документы, на ос-

³ Рабочие дни пятидневного режима рабочей недели с двумя выходными днями.

⁴ Рабочие дни пятидневного режима рабочей недели с двумя выходными днями.

новании которых банк осуществляет зачисление денежных средств, перечисленных со счета работодателя, на счет работника, а также направляет в УФК заявку на кассовый расход, на перечисление денежных средств в банк, в котором у работника открыт счет.

2.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение Работника об информации, указанной в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется посредством выдачи Работнику лично расчетного листка или на адрес электронной почты, указанный Работником.

2.5. За выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, Работодатель обязан производить выплату доплат.

2.6. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.7. Изменение условий оплаты труда по инициативе Работодателя осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.9. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, университет обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

Порядок и размер процентов (денежной компенсации), указанных в настоящем пункте, устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

2.11. Работодатель обязан производить оплату отпуска в порядке, установленном ТК РФ (на момент утверждения настоящего договора в соответствии со ст. 136 ТК РФ – не позднее, чем за три дня до его начала).

Профком обязуется:

2.12. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

2.13. Оказывать правовую помощь и защиту членам профсоюза в вопросах оплаты труда.

III. Режим труда и отдыха

3.1. В Университете используется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, неполная рабочая неделя и иные режимы рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

3.2. Режим рабочего времени устанавливается каждому Работнику трудовым договором.

3.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и/или трудовым договором с Работником.

3.3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:

1) для педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается нормативными актами Российской Федерации в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, но не более 36 часов в неделю;

2) для медицинских работников – 39 часов в неделю;

3) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены), не превышающей 5 часов;

4) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены), не превышающей – 7 часов;

5) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю, с продолжительностью ежедневной работы (смены) не превышающей установленной медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с продолжительностью ежедневной работы (смены) не превышающей – 8 часов;

б) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;

7) для иных категорий работников, установленных законодательством РФ.

3.3.3. Для некоторых категорий работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

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

3.4. Время начала и окончания работы для педагогического персонала устанавливается при шестичасовом рабочем дне в пределах с 08.00 до 22.00 и определяется в соответствии с учебными планами, расписанием занятий, аттестаций, консультаций, проведением мероприятий университета и кафедр, в частности заседаний кафедр.

3.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются ведомственными нормативными актами Минобрнауки России и локальными нормативными актами Работодателя.

3.6. В пределах рабочего дня преподаватели проводят все виды учебной (преподавательской) работы, воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7. Сверхурочная работа (кроме случаев, установленных на момент заключения настоящего договора в ст. 99 ТК РФ) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома и не должна превышать продолжительность, регламентированную законодательством РФ (на момент заключения данного договора – четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год).

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Обеденный перерыв в рабочее время не включается.

3.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.10. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе выходным днем является воскресенье.

В подразделениях, где приостановка работы невозможна в выходные дни (котельная и т.д.), выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Составление графика отпусков осуществляется в структурных подразделениях университета.

3.12. Работодатель может предоставить оплачиваемые дополнительные отпуска при предоставлении работником подтверждающих документов.

В случае, если дата начала дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в данном пункте, не определена в графике отпусков, то рассмотрение Работодателем вопроса о предоставлении такого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника.

Письменное заявление, согласованное с руководством структурного подразделения, в котором работает работник, подлежит рассмотрению Работодателем при поступлении в управление кадров не позднее, чем за 10 дней до предлагаемой Работником даты начала дополнительного отпуска.

Дополнительные отпуска, помимо случаев, установленных законодательством Российской Федерации, предоставляются:

а) работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 3 календарных дней;

б) одинокому родителю, имеющему детей в возрасте до 14 лет – 3 календарных дня;

в) 1 сентября – родителям, чьи дети идут в 1-й класс;

г) по случаю заключения брака работником – 3 дня;

д) по случаю рождения ребенка (отцу) – 3 дня;

е) по случаю смерти близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) – 3 дня;

ж) по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения (в виде служебной записки) работникам, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и проработавшим непрерывно в университете 20 и более лет, – до 5 дней;

з) по ходатайству руководителя структурного подразделения материально ответственными лицам, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности в части сохранности имущества по месту хранения, объема товарно-материальных ценностей, своевременности списания основных средств и материалов и др. – до 5 дней.

В случае предоставления дополнительного отпуска его оплата производится с учетом финансовых возможностей университета. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.13. Помимо случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы, установленных ТК РФ, данный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, согласованному с руководством структурного подразделения, в котором работает работник в следующих случаях:

1) работнику, добросовестно проработавшему непрерывно в университете не менее 10 лет – 3 дня, 15 лет и более – 5 дней;

2) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, а также имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

3) одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери, до достижения ребенком возраста 14 лет – до 14 календарных дней в году;

4) работнику в случаях регистрации брака ребенка – 2 дня;

5) работнику, осуществляющему уход за тяжело заболевшим близким (отцом, матерью, женой, мужем, детьми) – 7 дней.

Указанный в данном пункте отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В других случаях по уважительным причинам работникам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и университетом.

3.14. Педагогические работники университета, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.15. Длительный отпуск предоставляется работникам Университета с соблюдением следующих правил:

1) продолжительность длительного отпуска в каждом конкретном случае определяется исходя из выполнения работником в полном объеме обязательных показателей Эффективного контракта и с учетом рейтинга работника.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется работодателем с учетом правил, установленных настоящим подпунктом;

2) основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения, в котором работник работает, и проректором по направлению работы;

3) заявление о предоставлении длительного отпуска подается работнику, осуществляющему кадровый учет, не позднее, чем за 1 (один) месяц до начала учебного года, в котором Работником предполагается получение данного отпуска;

4) в заявлении о предоставлении длительного отпуска работник указывает предлагаемую продолжительность данного отпуска, дату его начала и дату окончания;

5) длительный отпуск педагогическим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, предоставляется по письменному заявлению одновременно:

– с длительным отпуском по основному месту работы (при работе по основному месту работы в должности, отвечающей условиям предоставления длительного отпуска);

– с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (при работе по основному месту работы в должности, не отвечающей условиям предоставления длительного отпуска).

При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам, работающим в Университете на условиях внешнего совместительства, длительный отпуск в Университете предоставляется по усмотрению университета;

б) от структурного подразделения в длительном отпуске может находиться одновременно один педагогический работник.

3.16. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении длительного отпуска в течение 30 (тридцати) дней со дня получения заявления работника.

При решении вопроса о предоставлении длительного отпуска университет может учитывать следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- возможности Работодателя;
- график отпусков;
- необходимость осуществления образовательного процесса;
- иные обстоятельства.

По решению Работодателя даты начала и/или окончания длительного отпуска, предлагаемые работником, могут быть изменены по согласованию с работником. При этом если работник не согласен на предлагаемые Работода-

телем изменения, считается, что соглашение о длительном отпуске сторонами не достигнуто.

3.17. Решение о предоставлении длительного отпуска принимается приказом ректора.

На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске Работодатель вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.18. При желании прервать длительный отпуск работник предупреждает об этом Работодателя не менее, чем за две недели путем подачи заявления. Начало срока, установленного в настоящем пункте, исчисляется с момента получения университетом заявления, указанного в данном пункте.

3.19. При предоставлении длительного отпуска на срок от трех месяцев и более, работник может быть отозван из данного отпуска.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска университетом допускается только с согласия педагогического работника. Работодатель вправе отозвать работника из длительного отпуска, письменно предупредив его об этом не позднее, чем за 10 (десять) дней до даты предполагаемого отзыва. Не использованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору педагогического работника в удобное для него время по согласованию с Работодателем.

Отзыв из отпуска осуществляется на основании приказа ректора.

3.20. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не продлевается и не переносится.

Длительный отпуск педагогическому работнику не подлежит переносу или продлению, если он в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.21. При нахождении в длительном отпуске работнику какая-либо оплата не начисляется. В части оплаты на длительный отпуск распространяются положения отпуска без сохранения заработной платы.

3.22. Работодатель имеет право отказать работнику в предоставлении длительного отпуска, в частности, при нарушении работником пунктов 3.15 настоящего коллективного договора.

IV. Условия и охрана труда

Стороны признают свои обязательства в области охраны труда по обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников, морального и материального поощрения работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

Работодатель (администрация) в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.2. Соответствующие требованиям охраны и гигиены труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.3. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и инвентарем.

4.4. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств работодателя.

4.5. Защиту Работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

4.6. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.7. Предоставление Работнику другой работы на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере среднего заработка.

4.8. Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

4.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с нормативными актами о специальной оценке условий труда.

4.11. Выполнение в установленные сроки мероприятий, предусмотренных ежегодным соглашением по охране труда.

4.12. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами, Работников согласно приложению № 1.

4.13. Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно приложению № 2 и смывающих средств согласно приложению № 3, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением.

4.14. Предоставление на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда:

1) выплат компенсационного характера в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно приложению № 4 к коллективному договору;

2) бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам и условиям их выдачи, в соответствии с приложением №5 к коллективному договору;

3) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с перечнем профессий и должностей приложения № 6 к коллективному договору.

При изменении условий труда и на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, льготы и компенсации устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами.

4.15. Выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы университета.

4.16. Установление теплового режима в течение зимнего и летнего периода в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами и правилами.

4.17. Проведение регулярной влажной уборки аудиторий и коридоров учебных корпусов.

4.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.19. Расследование и учет в установленном законодательством и нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.20. Возмещение расходов на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве (по вине работодателя), лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

4.21. Оказание материальной помощи Работнику, получившему травму на производстве (по вине работодателя), за счет средств работодателя в сумме, пропорциональной количеству дней нетрудоспособности, из расчета минимального оклада (ставки) профессионально-квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» за 30 календарных дней нетрудоспособности, но не более 3-х указанных минимальных окладов.

4.22. Приобретение и выдачу медицинских средств для оказания первой помощи.

4.23. Контроль состояния условий охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзной организации) и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

4.24. Оказание помощи и содействия в работе комиссии по охране труда.

4.25. Создание необходимых условий для работы уполномоченных профсоюзной организации и предоставление им необходимого для этого времени.

Профком обязуется:

4.26. Содействовать работе уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях.

4.27. Регулярно (не реже 2-х раз в год) заслушивать уполномоченных по охране труда структурных подразделений.

V. Жилищное обеспечение работников

В целях улучшения жилищного обеспечения работников университета Работодатель и Профком обязуются:

5.1. При вхождении университета в жилищные целевые программы осуществлять мероприятия, предписанные каждой из сторон настоящего коллективного договора, для реализации указанных жилищных программ.

5.2. Проводить информационную работу для работников университета при реализации жилищных целевых программ.

VI. Охрана здоровья и социальное обеспечение работников

Работодатель и Профком обязуются:

6.1. Путевки в санатории и дома отдыха, приобретенные за счет внебюджетных средств университета и Профкома, выделять через профсоюзный комитет в соответствии с ежегодным планом оздоровительных мероприятий в СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Оказывать содействие по оздоровлению и отдыху детей (от 7 лет до 15 включительно) работников университета в соответствующих учреждениях (детских оздоровительных лагерях и санаториях).

6.2. Производить реализацию направлений в спортивно-научный центр «Политехник» через Профком:

– работникам, членам их семей, детям до 18 лет, на условиях, определяемых сметой;

– участникам Великой Отечественной войны и лицам, ранее работавшим в университете, приравненным к ним по льготам – бесплатно;

– прочим лицам – за полную стоимость.

Работодатель выделяет автобусы для доставки работников в спортивно-научный центр «Политехник» в начале и в конце смены.

6.3. Предоставлять работникам университета возможность посещать бассейн в соответствии с планом оздоровительных мероприятий.

6.4. Содействовать проведению, организации и участию в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях и Спартакиадах.

6.5. Оказывать содействие в организации туристических поездок по России для работников университета.

6.6. Предоставлять работникам университета, членам их семей, услуги лыжной базы бесплатно.

6.7. Работникам, их близким родственникам оказывать материальную помощь в суммах: а) не менее 5000 рублей – за счет средств университета и не менее 3500 рублей – за счет средств профсоюзной организации (только

для членов профсоюза) – в случае смерти работающего; б) не менее 3500 рублей – за счет средств университета и не менее 2500 рублей – из средств профсоюзной организации (только для членов Профкома) – в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, отца, матери).

6.8. Оказывать членам профсоюза материальную помощь на приобретение лекарств в случае заболевания работника по его заявлению за счет средств Профкома.

6.9. Предоставлять членам профсоюза льготные (с 20% скидкой за счет средств Профкома) путевки в санатории из предложенного Профкомом списка оздоровительных учреждений.

6.10. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременную материальную помощь в размере месячного оклада – женщинам, проработавшим непрерывно в университете 25 лет и более, мужчинам – 30 лет и более – за счет внебюджетных средств, при этом время обучения в аспирантуре и докторантуре входит в непрерывный стаж.

6.11. Предоставлять актовые залы, конференц-залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников университета.

6.12. Проводить культурно-массовые мероприятия для работников университета, поддерживать коллективы художественной самодеятельности.

6.13. Оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых мероприятий для работников (филармонические концерты, вечера, конференции и проч.).

6.14. В целях профилактики заболеваний заключать договоры на дополнительное медицинское обслуживание работников университета.

VII. Правовое обеспечение гарантий деятельности профкомов, их активов для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (на момент утверждения настоящего договора – ст. 377 ТК РФ).

7.2. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития университета.

7.3. Признавать полномочия Профкома на ведение коллективных переговоров от имени трудового коллектива при разработке и подписании коллективного договора, при защите социальных, трудовых прав и интересов работников.

7.4. Сохранить безналичную систему перечислений членских профсоюзных взносов, со всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат на счет Профкома по заявлениям его членов.

7.5. При увольнении по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных и забастовочных органов, соблюдать все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

7.6. Выбранным работникам – членам Профкома, не освобожденным от основной деятельности, сохранять среднюю заработную плату за период их участия в плановых мероприятиях, организуемых профсоюзами, а также предоставлять необходимое время для выполнения профсоюзных обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель имеет право:

7.7. Перечислять на счет Профкома денежные средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в университете (на момент утверждения настоящего договора – ст. 377 ТК РФ).

7.8. Устанавливать доплату к заработной плате работнику, избранному председателем профсоюзной организации (на момент утверждения настоящего договора в соответствии со ст. 377 ТК РФ).

VIII. Защита прав и интересов членов профсоюза

Профком обязуется:

8.1. Представлять интересы и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам (на момент утверждения настоящего договора в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ). Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.4. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальные внебюджетные фонды.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

IX. Заключение

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, после одобрения на конференции работников и обучающихся.

9.2. Данный коллективный договор действует в течение 2021-2024 годов до заключения нового коллективного договора или продления сторонами действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Настоящий коллективный договор в течение срока действия может быть изменен.

Изменение данного коллективного договора осуществляется в порядке, предусмотренном для его утверждения.

9.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

9.6. При ликвидации университета коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Претензии работников по процедуре ликвидации предъявляются Профкомом.

Стороны договорились:

1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на конференции работников и обучающихся.

3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь за собой возникновение конфликтов.

5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

6. Начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действующего договора.

