

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРОЕКТ

Ректор университета

Дата _____ 2014 г. А.П. Лунев

Председатель
Первичной профсоюзной организации
АГУ

Дата _____ 2014 г. Т.В. Самарец

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и
коллективом сотрудников и обучающихся Астраханского государственного университета
на 2014–2016 годы

Принят
на конференции
коллектива сотрудников и обучающихся
АГУ
_____ г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	4
Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	8
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	10
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	11
Раздел 8 ОХРАНА ТРУДА.....	12
Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	17
Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	18
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	18

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками АГУ и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2 Коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора А.П.Лунева и работниками и обучающимися АГУ в лице председателя профсоюзной организации Т.В.Самарец.

Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ (от 30.12.2001 далее - ТК РФ); Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.11.2013) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014), Федерального закона РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы" (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 N СОГ-3/12), иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работников и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства РФ.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и настоящего Договора.

1.3 Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41ТК РФ).

1.4 Профсоюзный комитет, осуществляющий работу на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о Профсоюзной организации АГУ, является полномочным представительным органом работников АГУ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5 Работодатель признает профсоюзную организацию АГУ в лице её председателя полномочным представителем работников АГУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы" (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 N СОГ-3/12), настоящим Коллективным договором.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с профсоюзной организацией. С учётом финансово-экономического положения Работодателем могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, могут создаваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.6 Работники, не являющиеся членами профсоюза, на основании их письменного заявления перечисляют ежемесячные взносы на счёт первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию университета) в размере 0,5% от заработной платы (ч. 2, ст. 30, 377 ТК РФ).

1.7 Работодатель и профсоюзная организация создают постоянно действующую двустороннюю комиссию на срок действия Коллективного договора.

1.8 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на совместном заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по выполнению данного Коллективного договора и после одобрения их на конференции работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, 44 ТК РФ).

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

1.10 Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения в соответствии с принципами социального партнерства:

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

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

1.12 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования АГУ, прекращения полномочий ректора или председателя профсоюзной организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) АГУ

Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14 Стороны договорились, что нижеследующие нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка АГУ;
- положение «Об оплате труда работников университета»;
- список должностей работников АГУ, перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- график отпусков.

1.15 Работодатель включает профком в список подразделений, обязательных для рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

1.16 Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях АГУ (ст.41 ТК РФ).

1.17 Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на подготовку в университете высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки на основе новых методов преподавания в современных условиях.

2.2 В этих целях Работодатель обязуется

2.2.1 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.2 осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга сотрудников и их семей ;

2.2.3 предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.4 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.5 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и предъявлять справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между Работодателем и Работником, посредством переговоров;

2.2.6 соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, Трудовых договоров с работниками;

2.2.7 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Трудовым договором;

2.2.8 учитывать мнение профсоюзной организации при разработке текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.2.9 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон Трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.2.10 обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации ППС и других категорий работников по утвержденному плану повышения квалификации.

2.3 Профсоюзный комитет обязуется

2.3.1 добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ);

2.3.2 контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего распорядка, условий Коллективного договора (ст.51.370 ТК РФ);

2.3.3 при увольнении работников по инициативе Работодателя, при наличии спора и заявления работника (ст. 82, 373 ТК РФ), представлять их интересы в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.4 добиваться создания Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.5 осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.6 участвовать в работе социальной комиссии АГУ по распределению средств на оздоровление работников;

2.3.7 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.8 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4 Обязательства работников

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по Трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч. 2, ст.21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего распорядка АГУ, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, беречь имущество Работодателя;

2.4.3 сохранять коммерческую тайну;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, укреплять и развивать корпоративную культуру вуза.

2.5 Работодатель имеет право

2.5.1 заключать, изменять и расторгать Трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.6 Профсоюзный комитет имеет право

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам;

2.6.2 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7 Работник имеет право на

2.7.1 заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

2.7.2 своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.3 отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;

2.7.4 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.5 имеет право на повышение квалификации;

2.7.6 участие в коллективных переговорах и заключение Коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора (ст. 27 ТК);

2.7.8 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ (Ст. 409 ТК РФ, ст. 37 Конституции РФ).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются Трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ); условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональными соглашениями, Коллективным договором.

3.2 Работодатель обязуется

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением Трудового договора в письменной форме;

3.2.2 заключать Трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер;

3.2.3 заключать Трудовой договор с научно педагогическими работниками (далее НПП) на основании конкурсного отбора и выбора претендентов, порядок и условия которого определены в положении «О порядке замещения должностей научно-педагогических работников АГУ»;

3.2.4 объём общей нагрузки профессорско-преподавательского состава не может превышать 1540 часов в год на одного работающего. При этом учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане и не может превышать 900 часов в год на ставку преподавателя. Вторая половина рабочего дня в соответствии с нормами времени включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеаудиторная и воспитательная работа со студентами.

Расчёт нагрузки по этим видам работ устанавливается из расчета сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Объем общей нагрузки педагогического работника, реализующего программы среднего профессионального образования, не может превышать 1440 часов в год. При этом учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане из расчета 720 часов аудиторной нагрузки на ставку преподавателя;

3.2.5 выполнять условия заключённого Трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника кроме случаев, указанных в законодательстве;

3.2.6 сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2, ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников - соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

3.2.7 представлять в профсоюзный комитет для согласования не позднее чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с распределением по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8 проводить совместно с профкомом консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд согласно ТК РФ;

3.2.9 рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);

3.2.10 Расторжение Трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения университета, его заместителем, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия профкома университета (ст. 376 ТК РФ);

3.2.11 массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников АГУ, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В целях оказания материальной поддержки работников предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (п. 2 ст. 81 ТК РФ), свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение 2-х месяцев;

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

- семейные лица (при наличии двух и более иждивенцев);
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

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

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- женщины, имеющие детей до трёх лет;

- руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений университета, члены профкома, не освобожденные от основной работы;

3.2.13 не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в ежегодном отпуске, учебном отпуске (ст.81 ТК РФ);

- б) женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, имеющих детей до трёх лет, одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов до 18 лет, жен военнослужащих (ст.261 ТК РФ)

- в) лиц моложе 18 лет;

- г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

- д) руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации структурного подразделения университета, члена профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.14 совместно с профсоюзной организацией работникам, уволенным по сокращению штатов, получившим статус безработного и проработавшим в университете непрерывно не менее 15 лет, при имеющихся финансовых возможностях в течение трёх месяцев после увольнения предоставлять:

- а) путёвки на спортивно-оздоровительную базу университета на общих основаниях как для работников университета;

- б) новогодние подарки детям;

3.2.15 женщине, работающей по срочному трудовому договору в должности педагогического работника, в случае предоставления ей установленного законом отпуска по беременности и родам, срок действия договора продлевать на время предоставленного отпуска;

3.2.16 в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, платить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3 Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, в период действия, изменении и расторжении Трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в АГУ и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в течении 30 дней своё мотивированное заключение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

3.3.4 представлять защиту работников - членов профсоюза в суде, на заседании комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением Трудовых договоров.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1 Нормальная продолжительность рабочей недели для работников университета – 40 часов, для педагогических работников не более 36 часов в неделю. Аудиторная работа преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности - индивидуальным планом. Лекционная нагрузка педагогических работников не может превышать шести академических часов в день.

4.2 Работники университета, деятельность которых связана с проведением учебного процесса, работают по режиму шестидневной недели с одним выходным днём (воскресенье). Остальные сотрудники работают по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.3 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, установленном ст.99 ТК РФ, только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя по согласованию с профсоюзной организацией.

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

4.4. Время работы в университете регламентировано Правилами внутреннего распорядка АГУ.

4.5 К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (ч.2, ст.113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и письменному распоряжению Работодателя (ч. 5, ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6 Помимо случаев, предусмотренных ст.92, 93 ТК РФ, в университете может быть разрешен неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- для лиц, частично утративших в университете трудоспособность;
- по уходу за больными близкими родственниками.

Для оформления неполного рабочего времени по университету издается приказ, основанием для которого является заявление сотрудника и ходатайство профсоюзного комитета.

4.7 Увольнение преподавателя (сотрудника), оформленного по срочному трудовому договору, осуществляется согласно ст. 79 ТК РФ с обязательной выплатой денежной компенсации за неиспользованный отпуск или реализацией прав на отпуск в соответствии со ст. 127 ТК РФ. Если при приеме преподавателя (сотрудника) на работу по срочному Трудовому договору обе стороны оговорили в нём время исполнения обязанностей и время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, то увольнение производится в последний день отпуска, который и является последним днём действия срочного Трудового договора.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего распорядка АГУ».

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

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

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ), за второй и последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзной организацией, и одна часть используемого отпуска по продолжительности не должна быть менее 14 календарных дней.

5.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному уведомлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, при несвоевременной оплате отпуска или предупреждении о его начале не позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

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

5.4 Работодатель может установить и оплачивать сверх установленных законодательством дополнительные отпуска работникам, проработавшим в АГУ непрерывно 20 лет и более и не относящимся к разряду педагогических работников, по рекомендации руководителей структурных подразделений, согласованию и/или ходатайству профсоюзной организации, в количестве 3 календарных дней.

5.5 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

5.5.1.участникам Великой Отечественной войны и вдовам участников ВОВ – до 35 календарных дней в год;

5.5.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год;

5.5.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;

5.5.4 работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год.

5.6 Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется работнику по семейным обстоятельствам в связи:

- со свадьбой работника (детей работника) - до 5 дней;
- смертью близких родственников - до 5 дней;
- рождением ребёнка отцу ребенка - до 5 дней;
- переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- кроме того, дополнительно выделяется один день в начале учебного

года работающим матерям, имеющим школьников, для участия в Дне знаний;

- в других случаях – по соглашению между работником и Работодателем.

5.7. Оплата ежегодного отпуска производится из расчета средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядком, определенным Постановлением Правительства РФ от 24.12. 2007г. № 922.

5.8 Профсоюзный комитет обязуется

5.8.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

5.8.2. представлять Работодателю своё мотивированное мнение при составлении графика отпусков работников университета;

5.8.3. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований (ст. 113 ТК РФ) при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.8.4. уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин и иных лиц, имеющих малолетних детей.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ч. 4, ст. 133 ТК РФ).

6.3 Оплата труда работников осуществляется из субсидии Федерального бюджета и/или средств от деятельности приносящей доход в соответствии с положением «Об оплате труда работников университета».

6.4 Выплата заработной платы является преобладающим видом выплат университета над другими расходами.

6.5 При своевременном финансировании заработная плата выдается 10, 11, 12 и 25, 26, 27 числа каждого месяца. Для безналичного перечисления заработной платы на банковские карты работников сроки выплаты устанавливаются 10 и 25 числа каждого месяца. Если первый день выдачи зарплаты совпадает с выходными и (или) праздничными днями, то выдача зарплаты переносится на рабочий день, предшествующий праздничному дню.

6.6 Бухгалтерия выдает работникам расчётные листки в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

6.7 Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска (исключая выходные и праздничные дни) в соответствии с приказом по университету.

6.8 Оплата разрешенной в установленном порядке замены по учебному расписанию временно отсутствующих по болезни преподавателей производится, как правило, в следующем расчётном месяце после произведённой замены.

6.9 Почасовая оплата труда производится ежемесячно, в следующем месяце после выполнения нагрузки при условии оформления соответствующих документов.

6.10 Работодатель оплачивает листки временной нетрудоспособности в установленные дни выплаты заработной платы после их поступления в бухгалтерию университета, согласно инструкции ФСС.

6.11 Бухгалтерия университета перечисляет на текущий счёт профкома профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников с одновременным оформлением документов для получения денежных средств на выплату заработной платы.

6.12 Работодатель ежегодно информирует трудовой коллектив о финансовом положении университета.

6.13 Работодатель совместно с профсоюзной организацией с целью поддержки молодых преподавательских кадров разрабатывает комплексную целевую программу, в которой предусматривает механизм стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

6.14 Работодатель обязуется извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца.

6.15 Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.16 При выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с п. Положения «Об оплате труда в университете».

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Работодатель обязуется

7.1.1 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

7.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.1.3 производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболеваниях;

7.1.4 выделять средства профсоюзной организации для приобретения новогодних подарков для детей сотрудников и детей студентов в возрасте до 14 лет включительно;

7.1.5 ежегодно выделять средства на санаторно-курортное лечение работников из соотношения не менее 30 МРОТ на тысячу работающих. Профком организует учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и организует работу социальной комиссии по рассмотрению заявлений работников на финансирование санаторно-курортного лечения;

7.1.6 производить выплаты Работникам АГУ в связи с юбилейными датами
- женщинам - 55лет, мужчинам - 60 лет и далее через каждые пять лет.

7.1.7 по согласованию с профкомом направлять часть бюджетных и внебюджетных средств на выплату ежемесячных и единовременных стимулирующих выплат сотрудникам в соответствии с положением «Об оплате труда в университете»;

7.1.8 выделять для сотрудников университета и членов их семей не менее 80% путевок на базы отдыха Университета. Профком организует учет и распределение путевок;

7.1.9 выделять средства профсоюзной организации, ответственной за проведение праздников: Всероссийский день студента, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год, согласно представленной смете расходов;

7.1.10 организовывать оповещения о добровольной вакцинации работников и неработающих ветеранов в период обострения эпидемиологической обстановки;

7.1.11 освобождать женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе от работы во вторую смену после 18.00;

7.1.12 не привлекать без согласия сотрудника к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

7.1.13 разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 16 лет), по их просьбе использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы сроком до 4-х недель в период, когда позволяют производственные условия.

7.2 Работодатель

7.2.1 при формировании смет расходов предусматривает объём средств, необходимых для проведения обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров сотрудников университета и медицинских осмотров при приёме на работу в соответствии с перечнем ;

7.2.2 совместно с профкомом принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и ветеранами вуза и членами их семей;

7.2.3 устанавливает стимулирующие выплаты за результаты работы сотрудникам, имеющим ведомственные награды, в соответствии с положением «Об оплате труда работников университета»;

7.3 Работодатель совместно с профкомом

- осуществляет подбор сезонных работников на спортивно-оздоровительной базе университета для организации отдыха, проведения в нём воспитательной, оздоровительной и культурно-массовой работы;

- обеспечивает содержание и функционирование материальной базы университета культурно-оздоровительного назначения (Культурно-досуговый центр, санаторий-профилакторий, спортивно-оздоровительная база, тренажерные залы, открытые спортплощадки и т.п.);

- изыскивает возможности снижения стоимости путёвок студентам и сотрудникам.

7.4 Профком

7.4.1 выделяет на проведение культурно-массовых мероприятий новогодних и детских праздников, конкурсов и т.п. не менее 10% от годового профсоюзного бюджета;

7.4.2 обязуется при оформлении путевок на спортивно-оздоровительную базу компенсировать 50% ее стоимости членам профсоюза, выделять для неработающих пенсионеров и инвалидов с льготами, предусмотренными для работников университета, не более 10% путёвок от общего количества;

7.4.3 осуществляет контроль за условиями отдыха работников университета и членов их семей на спортивно-оздоровительной базе АГУ;

7.4.7 выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетаний, при серьёзных материальных затратах в соответствии с Положением о выделении материальной помощи члену профсоюза;

7.4.8. контролирует качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению и на его основе готовится совместное обращение к арендатору.

Раздел 8 ОХРАНА ТРУДА

8.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работ-

ников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2 Работодатель обязуется выполнять мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в том числе: обучать работников безопасным приемам работы, проводить аттестацию рабочих мест. Осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.3 Работодатель

- создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда»;

- создает из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, предоставляет средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-правовую и техническую документацию, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля, членов комиссии по охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве, а также профзаболеваний (ст.212 ТК РФ).

8.4 Работодатель обязуется обеспечить

8.4.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов;

8.4.2 применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.3 соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.4.4 режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;

8.4.5 недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

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

8.4.7 разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (Постановление Минтруда и социального развития РФ от 17 декабря 2002 г. № 80);

8.4.8 санитарно-гигиенические нормы состояния помещений и территории университета;

8.4.9 организацию и проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет собственных средств с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК РФ Приказа Министерства здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14 марта 1996г. № 90 и Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.08.2004г. № 83);

8.4.10 приобретение и выдачу за счет собственных средств в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказы Минздравоохранения и социального развития от 01.10.2008г № 541н; от 01.06.2009г. № 290н; от 27.01.2010г. № 28н).

Примечание: работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзной организации устанавливать собственные нормы выдачи спецодежды и т.д., при этом они должны улучшать по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий и загрязнений;

8.4.11 за счет собственных средств в соответствии с установленными нормами своевременную стирку, сушку, ремонт и хранение спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

8.4.12 проведение аттестации рабочих мест с привлечением комиссии по охране труда профкома и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»);

8.4.13 санитарно-бытовое лечебно-профилактическое обслуживание работников, санитарно-гигиенические нормы состояния помещений и территорий университета. В этих целях по установленным нормам должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения, помещения приема пищи, места для отдыха в рабочее время;

8.4.14 аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);

8.4.15 установление работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда компенсационных выплат (ст. 219 ТК РФ и приложение № 5). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсация работникам не устанавливается;

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

8.4.17 расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.4.18 наличие комплекта правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

8.4.19 полноправное участие профсоюзного комитета университета в работе комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и осуществлять финансирование ее работы;

8.4.20 необходимые условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

8.5 Стороны договорились

Ежегодно (не позднее 15 февраля) заключать **Соглашение по охране труда**, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

8.5.1 обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях университета.

В летний период: допустимой температурой помещения является +28°C, при повышении температуры рабочий день сокращается на 1 час, при температуре +33°C и более работа запрещается.

В зимний период: допустимой температурой помещения является +20°C, при понижении температуры на 1°C рабочий день сокращается на 1 час. При температуре в помещении +12°C и ниже работа запрещается. (СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

При наличии в подразделениях помещений с допустимым температурным режимом работники переводятся в эти помещения. При отсутствии таких помещений руководитель подразделения после согласования с профсоюзным комитетом вправе отпускать работников домой;

8.5.2 работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

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

8.6 Профсоюзная организация обязуется:

8.6.1 представлять интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

8.6.2 требовать от работников соблюдения правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

8.6.3 создавать комиссию по охране труда профкома совместно с Службой охраны труда на общественных началах и организовывать обучение общественных инспекторов не реже, чем 1 раз в три года.

8.6.4 силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма;

8.6.5 осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами университета. Не менее одного раза в год заслушивать отчёты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и санитарии;

8.6.6 способствовать реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда, быта и оказывать Работодателю помощь по укреплению производственной дисциплины;

8.6.7 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

8.6.8 осуществлять защиту трудовых, социальных, профессиональных прав и интересов работников, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

8.6.9 принимать участие в проведении диспансеризации и вакцинации работников университета.

8.7 Компенсация вреда, причинённого здоровью работника

8.7.1 Работодатель несет установленную законом ответственность за вред, причиненный здоровью работника, за полученные профессиональные заболевания, связанные с выполнением им трудовых обязанностей. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

8.7.2 Работодатель по желанию работника берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем;

8.7.3 Работодатель оказывает семье умершего работника университета, смерть которого не связана с выполнением им трудовых обязанностей, материальную помощь на погребение в размере, установленном НК РФ.

Семье погибшего работника, смерть которого наступила в результате исполнения им своих трудовых обязанностей, Работодатель дополнительно выплачивает единовременное пособие в размере, установленном законодательством РФ на день выплаты, и оплачивает счета на погребение;

8.7.4 Профсоюзная организация выделяет единовременную помощь в размере установленном **«Положением о выделении материальной помощи»**.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

9.2 Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2 содействия их занятости;

9.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4 соблюдения законодательства о труде;

9.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3 Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

9.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.4.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

9.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, (ч. 3-5, ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному перечню (ч. 7 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4 безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (ч. 2 ст.377 ТК РФ);

Закрепить на весь срок действия Коллективного договора за профсоюзным комитетом аудиторию 314 ТО.

9.4.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- производить ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивать печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.6 сохранять за освобождёнными выборными и штатными и нештатными работниками профкома университета социальные гарантии и льготы, действующие для работников вуза поощрительные надбавки, пользование оздоровительными, культурно-просветительными учреждениями и т.п.; поощрять по представлению профкома активно работающих, не освобожденных членов профкома, профбюро подразделений, профоргов;

9.4.7 предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе Учёного совета университета (гл. 8 ТК РФ);

9.4.8 освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

9.4.9 совместно анализировать социально-экономическое положение работников университета, подготавливать и совместно обращаться в Правительство России, местные органы власти и различ-

ные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищённости работников университета;

9.4.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка;

9.4.11 финансировать проведение профсоюзной организацией культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы, санаторно-курортного лечения, правовое обучение сотрудников и обучающихся университета - членов профсоюза, ежегодно на основании представленных смет расходов в соответствии с **Перечнем ежегодных мероприятий** (ч. 3 ст. 377 ТК РФ).

9.4.12 предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, базу отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ), в том числе выделить в бесплатное пользование членов профсоюза одну дорожку бассейна в новом строящемся корпусе в ежедневном режиме. Разработать совместно с профсоюзной организацией **Нормы бесплатного пользования спортивными сооружениями университета членами профсоюза**.

9.5 Члены профкома включаются в состав комиссий университета по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие комиссии.

9.6 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- графики предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение «Правил внутреннего распорядка» (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.7 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и уволены без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1 Представлять права и защищать интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком являться представителем их интересов и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять периодический контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4 Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.6 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7 Участвовать в работе социальной комиссии, занимающейся вопросами оздоровления работников университета и обеспечения работников, членов профсоюза, детскими новогодними подарками.

10.8 Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2 Стороны обязуются:

11.2.1 осуществлять проверку выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на конференциях коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

11.2.2 взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

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

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

11.3 Председатель профсоюзной организации, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий профсоюзного комитета, запрашивает у администрации информацию о выполнении положений Коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о выполнении положений договора.

11.4 Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к административной ответственности (ст.55 ТК РФ, ст.2.4 КоАП РФ).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания - _____ июня 2014 г. (ст. 43 ТК РФ).

12.2 По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения Трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

12.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4 Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.5 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора предоставить его текст в орган по труду администрации Ленинского района г. Астрахань для его уведомительной регистрации, Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Работодатель также обязуется в течение 14 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников (ст.50 ТК РФ).

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

12.7 При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.