


ПРИНЯТ

На конференции работников и обучающихся
Пензенского государственного
университета 14 апреля 2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
11 05 20 22
Регистрационный № 296
Специалист 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» НА 2022-2025 ГОДЫ**

Представитель работодателя:

Ректор университета



А.Д. Гуляков

«14» апреля 2022 г.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников университета



В.П. Комиссаров

2022 г.

**Центральный Совет
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации**
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован № 02-1282 / 29-53-1282 / КД
от «25» мая 2022 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectmet.ru

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Пензенский государственный университет» (далее – Работодатель) в лице своего представителя ректора ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» Гулякова Александра Дмитриевича, действующего на основании Устава университета и трудового законодательства РФ, и работниками ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ПГУ (далее – Профком) в лице председателя Комиссарова Владимира Петровича, действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Для сторон Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение) и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы.

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

1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует сроком на три года. По истечении установленного срока, действие Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

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

1.8. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон и принимаются переговорной комиссией. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с принятым конференцией Коллективным договором. Изменения и дополнения, подписанные сторонами, являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

Для согласования Работодатель направляет в профком проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интере-

сы работников, прежде всего в области оплаты труда, величины учебной нагрузки ППС, социально трудовых гарантий.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Работники университета в своей трудовой деятельности руководствуются также Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами по университету.

2.2. Приём на работу и увольнение работников осуществляются на основании ТК РФ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаемого в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников, определяемого федеральным органом исполнительной власти, и настоящего Коллективного договора.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Ректор (первый проректор) вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу.

Содержание приказа о приёме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В случае издания приказа о приеме на работу, он объявляется работнику под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается ректором (первым проректором) и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.5 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению уполномоченного на это представителя Работодателя. При фактическом допущении работника к работе университет обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным и Отраслевым соглашениями, Коллективным договором. Условия трудового договора работника согласовываются с Профкомом. При обсуждении условий договора и возникновении споров относительно выполнения сторонами его условий работник может обратиться за консультациями в Профком.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между работником и Университетом, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Коллективного договора и оформляется заключением Дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому с работником.

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

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

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

2.10. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к ППС, и научных работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

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

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к ППС, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к ППС (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также локальным нормативным актом университета.

2.11. Срок трудового договора с конкретным педагогическим работником, относящимся к ППС, и научным работником устанавливается по соглашению сторон, с учётом мнения Учёного совета университета (факультета, института) или конкурсной комиссии и мнения Профкома, если они представлены. При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года (с учётом п. 4.1.2. Отраслевого соглашения).

2.12. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству и, при приеме на работу по основной должности, – до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке, но на срок не более одного года, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.13. Заключению трудового договора при приеме на работу на должности декана и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается локальным нормативным актом университета, принятым в соответствии с уставом университета.

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

- с Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка университета, Положением об оплате труда, Положением о порядке обработки и защиты персональных данных, Положением о пропускном и внутриобъектовом режиме университета, Кодексом этики и служебного поведения – управлением кадров;

- с Должностной инструкцией – руководителем структурного подразделения;
- с Коллективным договором Пензенского государственного университета – Профкомом.

Ознакомление с локальными нормативными актами осуществляется работником под роспись в трудовом договоре или в листе ознакомления.

2.15. Работодатель обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников и согласовывать их с Профкомом, не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.16. Профсоюзный комитет обязуется способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

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

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

2.18. При разработке и утверждении в университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

2.19. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников университета, нарушений правовых гарантий работников, рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с учётом мнения Профкома в порядке, предусмотренном статьёй 82 ТК РФ.

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

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

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

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- расторжение трудового договора (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- перевод работников с их согласия на режим неполного рабочего времени;

- предоставление работникам в период сокращения до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

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

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

2.23. Стороны договорились о том, что:

2.23.1. Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюзной организации университета, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится только с предварительного согласия Профкома.

2.23.2. Расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 6, пунктами 7, 8, 9, 10 части первой статьи 81 и пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

2.23.3. Работодатель применяет дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков с учётом мнения Профкома.

Раздел 3. НОРМИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников университета осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» (далее – Положением об оплате труда), являющимся приложением к настоящему Коллективному договору. Положение об оплате труда принимается Учёным советом ФГБОУ ВО ПГУ по согласованию с Профкомом и утверждается ректором.

Стороны согласились предусмотреть в Положении об оплате труда перераспределение средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда (реализация рекомендации п. 5.2.2. Отраслевого соглашения).

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

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

3.4. Выплата заработной платы в университете осуществляется не реже, чем каждые полмесяца: 20 и 5 числа каждого месяца.

Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится не позднее 15 календарных дней с даты поступления на работу.

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

3.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда работников при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по причине временной нетрудоспособности, производится дополнительно в согласованном сторонами трудового договора размере в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии своевременного представления сведений структурным подразделением и оформления листка временной нетрудоспособности.

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему должен быть предоставлен другой день отдыха в течение ближайшей недели. При представлении другого дня отдыха работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда по согласованию с Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.10. За работу в ночное время устанавливаются доплаты.

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

В ночное время осуществляется работа дежурного по общежитию, оператора котельной, оператора технологических установок, сторожа (вахтера), слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтера по ремонту и обслуживанию подстанций.

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

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы (смены) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы (смены) в дневное время для работников, работающих в сменном режиме работы, а также для работников, специально принятых для работы в ночное время/

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер доплаты составляет 35 процентов должностного оклада за каждый час работы работника в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Размер доплаты за работу в ночное время определяется путем умножения 35 % части должностного оклада за час работы на количество часов, отработанных им в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится на основании записей в «Табеле учёта использования рабочего времени» о количестве часов, отработанных в ночное время.

3.11. Работодатель осуществляет организацию и оплату труда ППС, исходя из следующих принципов:

3.11.1. Размеры должностных окладов научно-педагогических работников устанавливаются приказом ректора по согласованию с Профкомом на основании Положения об оплате труда в Университете.

3.11.2. Для определения учебной нагрузки педагогических работников из числа ППС по образовательным программам высшего образования ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям университета с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом университета устанавливается норматив расчётной учебной нагрузки преподавателей в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году

3.11.3. Объём учебной нагрузки каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации, проводимой им научной и методической работы. Превышение нагрузки педагогического работника более чем на 20 часов от среднего объема учебной нагрузки в обязательном порядке согласовывается с Профкомом.

Соотношение учебной нагрузки работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени определяется заведующим кафедрой.

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

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

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

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

3.12. Основные работники из числа ППС имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с отрывом или без отрыва от работы. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации – не менее 16 часов) и программ профессиональной переподготовки (более 250 часов). Дополнительная профессиональная программа может реализовываться полностью или частично в форме стажировки.

На период получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за преподавателем сохраняется место работы и средняя заработная плата и производится полное возмещение командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.13. Работодатель обязуется установить ежемесячную надбавку стимулирующего характера молодым преподавателям и сотрудникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень кандидата наук, активно участвующим в общественной жизни университета и являющимся основными работниками университета, в размере 3000 рублей, и имеющим ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет включительно в размере 5000 рублей (реализация рекомендации абзаца 2 п. 8.3.4. Отраслевого соглашения).

3.14. Должностные оклады научно-педагогических работников, имеющих учёные звания и учёные степени, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, устанавливаются в повышенном размере. Размер должностных окладов устанавливается приказом ректора по согласованию с Профкомом на основании Положения об оплате труда.

3.15. Право на изменение должностного оклада возникает у работника в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присвоении учёного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности (реализация рекомендации п. 5.4. Отраслевого соглашения).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю, а для других работников – 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка университета, нормативными правовыми актами Российской Федерации может быть установлена иная сокращённая продолжительность рабочего времени, которая указывается в трудовом договоре с работником.

4.2. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах работников и организации учебного процесса Работодатель при совпадении выходного и нерабочего праздничных дней в соответствии с действующим законодательством выходной день переносит на следующий после праздничного рабочий день.

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

4.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется с учётом необходимости нормальной организации учебного процесса и благоприятных условий для отдыха работников, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность по соглашению сторон может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук – 48 календарных дней,

кандидатам наук – 36 календарных дней (реализация п. 6.7. Отраслевого соглашения).

Другим категориям работников университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам-инвалидам – 30 календарных дней, несовершеннолетним работникам – 31 календарный день.

4.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу ректора университета только с согласия работника и с учетом мнения Профкома. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.13. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работ и должностей (профессий) работников университета с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается приказом ректора университета по согласованию с Профкомом по результатам специальной оценки условий труда.

4.14. Работникам университета, которым устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, следующей продолжительности: проректорам, главному бухгалтеру, начальникам управлений, советникам при ректорате – 14 календарных дней; директору (заведующему, начальнику, руководителю) структурного подразделения и их заместителям, заместителям начальников управлений, помощникам ректора, президента, проректора, заведующим лабораториями – 10 календарных дней; другим сотрудникам с ненормированным рабочим днём – 7 календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которым предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом

4.15. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника, согласованному с Профкомом, Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником,

4.16. Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду отпуска. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Расчёт средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска может быть исчислен в порядке, предусмотренном в настоящем пункте, за последние 3 календарных месяца, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положения работников. При этом средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путём деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

4.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня в следующих случаях:

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

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

4.19.1. В случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до семи календарных дней (дополнительно к оплачиваемому отпуску, предоставленному согласно пункту 4.18 настоящего договора).

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

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

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

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

4.21. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций по основному месту работы, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года, предоставляемый для подготовки и защиты докторских диссертаций, написания монографий, учебников, иных научных трудов.

В зависимости от цели предоставления отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск может быть предоставлен с полной или частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и размере его оплаты, а также по другим вопросам, принимает ректор по рекомендации ученого совета Университета.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

разрабатывать документы, входящие в систему управления охраной труда университета, и согласовывать их с профкомом;

разрабатывать и, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждать инструкции по охране труда.

5.2. Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий указывается в ежегодном Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласованном с Профкомом.

На основании Плана мероприятий на совместном заседании ректората и профкома принимается Соглашение по охране труда. Итоги его выполнения обсуждаются одновременно с принятием нового Соглашения на очередной год и размещаются на сайте университета.

5.3. Работодатель осуществляет обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 214 Трудового кодекса Российской Федерации и статьёй 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.4. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда из всех источников финансирования, в том числе средств от приносящей доход деятельности, и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета, расходование которых уточняется в Соглашении об охране труда.

Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) (реализация рекомендаций п. 7.2.2. Отраслевого соглашения).

5.5. Подготовка университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно, не позднее 1 сентября, проверяется комиссией, создаваемой университетом, с привлечением представителей Профкома и профкома студентов. Акт готовности университета к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до работников и обучающихся путем размещения на официальном сайте университета.

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

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

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

5.8. С целью создания нормальных условий труда Работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечить:

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

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

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

5.9. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры в помещениях кафедр и отделов ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона распоряжением руководителя подразделения по согласованию с ректором или проректором по направлению работники, работающие в этих помещениях, переводятся на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы.

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

5.10. Работодатель обязуется обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные, утвержденные Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, психиатрических освидетельствований тех работников, которым оно требуется, исходя из требований законодательства, а также оказывает содействие в медицинском обследовании работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями,

Организацию периодических медицинских осмотров берут на себя Работодатель и Профком.

5.11. Работники университета обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры, регулярно проходить флюорографическое исследование (1 раз в год) и профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение разъяснительной работы являются руководители подразделений и представители Профкома в подразделениях.

Работники, не прошедшие обязательный периодический медицинский осмотр в установленном порядке, не допускаются к учебному процессу.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

5.12. Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам.

5.13. Работодатель может дополнительно обеспечивать работников университета необходимыми средствами индивидуальной защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, в случаях, не предусмотренных нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными в установленном порядке.

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

Порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты утверждаются приказом ректора по согласованию с Профкомом.

5.14. Работодатель обеспечивает выдачу молока или других равноценных продуктов и лечебно-профилактического питания по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

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

Размер ежемесячной компенсационной выплаты устанавливается эквивалентным стоимости 0,5 литра пастеризованного молока жирностью 2,5% в розничной торговле по городу Пензе на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области, умноженной на количество дней, проработанных в течение месяца на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле по городу Пенза не реже одного раза в шесть месяцев.

5.15 Работодатель обязуется обеспечить каждое подразделение аптечкой, укомплектованной в соответствии с требованиями действующего законодательства медицинскими изделиями, необходимыми для оказания первой медицинской помощи.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

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

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

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

6.4. Работодатель обязуется выделять не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение работников, оздоровление работников и их несовершеннолетних детей, медицинское обслуживание работников в структурном подразделении университета, осуществляющем медицинскую деятельность, на проведение социально-культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, на частичную оплату Новогодних подарков (использование рекомендации п. 9.5 Отраслевого соглашения).

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

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

6.6. Работодатель обязуется оказывать по ходатайству Профкома финансовую поддержку работникам в случаях, предусмотренных пунктом 4.18. настоящего коллективного договора, а также в случае болезни работника, тяжёлого материального положения в семье, необходимости оплаты жизненно важных медицинских услуг.

6.7 В целях повышения качества образования, доли профессорско-преподавательского состава с учёными степенями Работодатель обязуется осуществлять единовременные выплаты стимулирующего характера работникам университета:

- работникам, защитившим диссертацию на соискание учёной степени доктора наук, в размере 70 000 рублей;
- научным консультантам работников, защитивших диссертацию на соискание учёной степени доктора наук, в размере 50 000 рублей;
- работникам из числа аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок до одного года после окончания аспирантуры ПГУ, в размере 40 000 рублей;
- научным руководителям аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок до одного года после окончания аспирантуры ПГУ, в размере 40 000 рублей;
- работникам из числа аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок более одного года после окончания аспирантуры ПГУ, или из числа соискателей ПГУ, в размере 20 000 рублей;
- научным руководителям аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок более одного года после окончания аспирантуры ПГУ, или из числа научных руководителей соискателей ПГУ, в размере 20 000 рублей.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства:

6.8.1. На оказание материальной помощи работникам университета.

6.8.2. На приобретение Новогодних подарков для работников университета.

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

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

6.8.5. На организацию ритуальных мероприятий.

6.9. Работодатель обязуется по ходатайству Профкома:

6.9.1. Отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников университета: 50, 55 (женщины), 60, 65, 70, 75, 80 лет.

6.9.2. Присваивать совместным решением ректората и профкома почётное звание «Ветеран труда ПГУ» работникам университета в соответствии с действующим Положением.

6.10. Работникам университета, которым присвоено почётное звание «Ветеран труда ПГУ», выплачивается единовременная выплата стимулирующего характера в размере одного МРОТ.

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

6.12. Работникам университета при увольнении по собственному желанию (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ), добросовестно проработавшим в университете более 20 лет, производится единовременная выплата в размере до двух должностных окладов, более 30 лет – до трёх должностных окладов.

При прекращении трудового договора с работником университета в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ) а также в связи со смертью работника (пункт.6 части 1 статьи 83 ТК РФ) производится единовременная выплата в размере до двух должностных окладов при стаже работы в ПГУ более 20 лет, и в размере до трёх окладов при стаже работы в ПГУ более 30 лет. Размер единовременной выплаты конкретному работнику устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.13. Работникам, добросовестно работавшим в университете более 10 лет, по ходатайству Профкома производится единовременная выплата в размере должностного оклада в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в

силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (п.1 статьи 4.2. Отраслевого соглашения).

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

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

6.14.2. Предоставлять работникам в возрасте от 18 до 39 лет для прохождения диспансеризации два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы. Работникам от 40 лет и старше, в том числе трудящимся пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до достижения возраста выхода на пенсию) для прохождения диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.14.3. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах) для работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 16.00). Для контроля за обеспечением качественным питанием в необходимом ассортименте в университете создаётся совместная комиссия по контролю за общественным питанием.

6.15. Работодатель и Профком оказывают помощь Совету ветеранов, в том числе при проведении мероприятий к праздникам 23 февраля и 9 мая, и Женсовету, в том числе при проведении мероприятий к праздникам Новый год, 8 марта, День образования университета.

6.16. Работодатель и Профком обязуются:

6.16.1. На основании рекомендаций Отраслевого соглашения проводить работу по улучшению жилищных условий работников университета.

6.16.2. Вести в Профкоме учёт работников университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В УНИВЕРСИТЕТЕ

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

7.2. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

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

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

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

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

7.7. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работников и бесплатно перечислять 100 % этой суммы на расчётный счет профсоюзной организации.

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

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

7.9. В соответствии с Отраслевым соглашением (п.10.3.4) членам Профкома университета, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, по представлению председателя Профкома учебная нагрузка устанавливается в объёме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, на величину до 10%.

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

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

7.12. В соответствии с Отраслевым соглашением на 2021-2023 годы (п.10.3) Работодатель признаёт гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.12.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях университета и профорганизаторы – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа университета, а руководитель (его заместители) - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.12.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.12.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохра-

нением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

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

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

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

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

9.2. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании ректората и Профкома, и размещаются на сайте университета.

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