

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«Поволжский государственный университет сервиса»

от Администрации:

Ректор университета

д.э.н., профессор

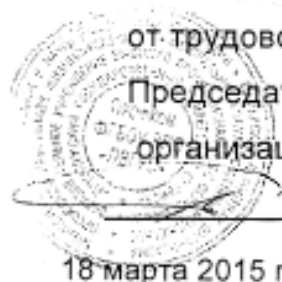


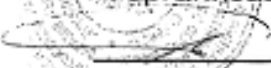
 Л.И. Ерохина

18 марта 2015 г.

от трудового коллектива:

Председатель профсоюзной  
организации работников



 С.В. Старков

18 марта 2015 г.

## Коллективный договор

федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
«Поволжский государственный университет сервиса»

Утвержден на конференции  
работников трудового коллектива  
ФГБОУ ВПО «ПВГУС»  
« 18 » марта 2015 г.

Тольятти  
2015 г.



Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между трудовым коллективом работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВПО «ПВГУС»), (далее - Университет, ФГБОУ ВПО «ПВГУС») в лице председателя первичной профсоюзной организацией работников Старкова С.В. (далее - Профсоюз, Профсоюзный комитет, Профком) и администрацией Университета в лице Ректора Университета Ерохиной Л.И. (далее Университет) действующего на основании устава, с целью повышения эффективности производственно-экономической деятельности трудового коллектива, решения социальных проблем, совершенствования учебного процесса и дальнейшего развития научно-исследовательской работы на период 2015 – 2018 годы.

## **1. Предмет договора**

1.1. Первичная профсоюзная организация работников Университета, действующая на основании Устава профессионального союза работников жизнеобеспечения и руководствуясь Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996г. (далее – ФЗ «О профессиональных союзах ...»), Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации №197-ФЗ (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, через уполномоченный ею профсоюзный комитет, вступает в договорные отношения с федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Поволжский государственный университет сервиса», действующим на основании Устава.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице Ректора Университета;
- профсоюз работников в лице первичной профсоюзной организации работников Университета и ее рабочего органа – профсоюзного комитета (далее - профкома).

1.3. Полномочность работодателя и представителя профсоюзной организации Университета, подтверждается их учредительными документами.

1.4. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Университете и устанавливает общие условия оплаты труда работников Университета, их гарантии, компенсации и льготы, которые являются обязательными для всех работников Университета, чьи интересы представляет профсоюзный комитет.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех членов профсоюза, в том числе – на Ректора, проректоров, председателя профсоюзной организации, членов профкома, которые обязаны выполнять положения Договора в полном объеме.

1.6. Осуществлять Договор стороны будут на основе уважения интересов сторон, сотрудничества и соблюдения условий договора.

## **2. Общие положения**

2.1. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора и обязуются систематически (не реже 1 раза в год) контролировать ход их выполнения.

2.2. Коллективный договор заключен с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности Университета, защиты трудовых, профессиональных, социально – экономических прав и интересов работников. В Договоре устанавливаются дополнительные (по сравнению с нормами законодательства) меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников Университета.

Стороны договорились, что:

2.3. Признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Договора и основывающихся на

нормах, заключенных в Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», других законодательных и нормативных актах.

2.4. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников университета, установленный трудовым законодательством.

2.5. В Коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

2.6. Коллективный договор в установленном порядке проходит уведомительную регистрацию в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

2.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности (ст. 44 ТК РФ). Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с Ректором;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) вуза – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Университета – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Университета – в течение всего срока проведения ликвидации.

2.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в ходе переговоров.

2.10. Действие Договора распространяется на всех работников Университета, являющихся членами профсоюза, как лиц, делегировавших свои права

профсоюзному комитету представлять их интересы в ходе переговоров и подготовки Коллективного договора и заключать его от их имени.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ все положения Коллективного договора распространяются на работников филиала и представительств.

2.11. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет, если ни одна из сторон не направит другой стороне письменное уведомление о пересмотре условий Договора (статья 43 ТК РФ).

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о продлении действия Договора на новый срок, либо о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

2.12. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 декабря 2017 года.

2.13. Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников Университета, не являющихся членами Профсоюза.

2.14. Работники Университета, не являющиеся членами профсоюзной организации работников Университета, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы и права в вопросах, определенных Договором или отдельными его статьями (статья 30 ТК РФ), заключив личное соглашение с профсоюзным комитетом.

### **3. Права и обязанности сторон**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета, стороны договорились:

3.1. Способствовать повышению качества образования, развитию и использованию на практике инновационных образовательных технологий, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности выпускников при реализации утвержденной Правительством РФ государственной программы «Развитие образования» на 2013-2020 годы и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы, приоритетных национальных проектов в сфере образования путем обеспечения гражданам

России возможности непрерывного образования, введения «эффективного контракта» с педагогическими и научно-педагогическими кадрами, внедрения современной системы оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности и общественно-профессионального участия.

3.2. Управление Университетом, разработка и проведение в жизнь планов набора и выпуска специалистов, организация учебно-воспитательной, научно-исследовательской и творческой работы, социально-экономического развития осуществляется Ректором Университета в пределах федерального законодательства об образовании, Трудовым кодексом РФ, устава и Правил внутреннего трудового распорядка Университета (Приложение №1), стандарта «Системы менеджмента качества», который сертифицирован на соответствие требованиям стандарта ГОСТ ISO 9001-2011 (ISO 9001:2008) и модели делового совершенства EFQM (Европейского фонда менеджмента качества).

Ректор:

3.2.1. Обеспечивает финансирование деятельности университета в соответствии с размером субсидии, предоставленной университету как бюджетному учреждению, а также средств от приносящей доход деятельности.

3.2.2. Обеспечивает коллективу полную занятость в рабочее время, и нормальные условия труда.

3.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке научно-педагогических работников Университета,

3.2.4. Гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором прав профсоюза и его деятельности. Любые должностные лица университета, за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством и настоящим Договором.

3.2.5. Признает профсоюзный комитет как единственный орган в Университете, ведущий переговоры от имени работников по заключению Коллективного договора, а также согласование локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права по:

- утверждению Правил внутреннего трудового распорядка;

- оплате труда (размерам и формам материального поощрения);
- нормам труда;
- занятости;
- передвижению работников, их аттестации;
- социальным вопросам, вопросам оздоровления и отдыха;
- охране труда и правовым вопросам;
- разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- защите профессионально-трудовых и социально-экономических интересов и прав.

3.3. Профком со своей стороны обязуется присущими профсоюзу методами и средствами содействовать эффективному процессу функционирования Университета, в рамках стоящих перед организацией задач, а также обеспечения, соблюдения работниками трудовой дисциплины.

3.4. Работникам Университета гарантируются права, предоставляемые действующим федеральным законодательством и настоящим Договором. Если в Коллективном договоре содержатся более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с условиями договора найма работника, то условия договора найма должны учитывать условия настоящего Договора.

3.5. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Университете в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, осуществляется по согласованию с профкомом. Ректор и профком оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

3.6. Работники Университета признают, что академическая свобода предопределяет единство свободы, прав, обязанностей и ответственности каждого члена коллектива работников в действиях, направленных на совершенствование учебного процесса, поиск новых знаний, развитие университета, проведение воспитательного процесса.

3.7. Работники Университета обязуются:

- соблюдать Устав (ФГБОУ ВПО «ПВГУС»), Правила внутреннего трудового распорядка, условия трудового договора,
- работать добросовестно;

- своевременно и точно выполнять распоряжения Ректора;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать трудовую дисциплину, выполнять требования документации системы менеджмента качества Университета;
- соблюдать требования должностной инструкции, обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права университета на результаты объектов интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать требования федерального законодательства о персональных данных;
- соблюдать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством;
- участвовать в работе по приему в Университет;
- один раз в месяц проводить санитарный день на кафедрах, в лабораториях, отделах и службах;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Университету, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.8. Работники Университета обязуются проводить воспитательную работу со студентами (обучающимися) по выполнению правил поведения студентов (обучающихся), воспитывать у них чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной Университет, прививать им нормы порядочности и интеллигентности, необходимости сохранности имущества, поддержания порядка в учебных корпусах, общежитиях и других помещениях организации, выполнению запрета на курение вне отведенных мест.

3.9. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в



труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе (статья 191 ТК РФ), в Университете применяются следующие виды морального и материального поощрения:

- объявление благодарности в приказе по Университету (вручается с оформлением на специальном бланке);
- награждение премией;
- награждение ценным подарком;
- занесение в Книгу «Заслуженный работник Университета».
- присвоение почетного звания «Почетный профессор Университета».

Работники Университета за особые заслуги могут быть представлены к награждению городскими и областными наградами, наградами Минобрнауки России и государственными наградами Российской Федерации.

Профсоюзная организация:

3.10. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета.

3.11. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.12. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза через Коллективный договор.

3.13. Использует возможности переговорного процесса с целью предотвращения социальной напряженности в коллективе Университета.

3.14. Обращается в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, Минобрнауки России, федеральные органы законодательной и исполнительной власти по вопросам защиты экономических прав и интересов работников.

3.15. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.16. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников университета.

3.17. Обеспечивает участие представителей выборных органов профсоюзной организации в проведении аттестации научно-педагогических работников.

3.18. При защите обоснованных интересов работников Университета в ходе переговоров с государственными органами, стороны проводят согласованные действия.

#### **4. Трудовые отношения**

##### **4.1. Общие положения.**

Ректор и профком обязуются проводить совместную работу, добиваясь:

- от Министерства образования и науки РФ, от Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, выполнения федерального законодательства об образовании, по решению социально-экономических проблем работников и обучающихся;

- от органов исполнительной и законодательной власти города и области: решения социально-бытовых вопросов работников Университета; оказания финансовой поддержки Университету.

##### **4.2. Трудовой договор. Заключение и расторжение трудового договора**

Стороны договорились, что:

4.2.1. Положения Коллективного договора являются обязательными при заключении трудового договора с работниками Университета, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также в иных целях, не противоречащих условиям Договора.

4.2.2. Трудовой договор с работниками Университета заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных (статьей 59 ТК РФ).

4.2.3. Трудовые договоры с научно-педагогическими работниками заключаются как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами Трудового договора с учетом особенностей, установленных (статьей 332 ТК РФ).

4.2.4. Работники Университета в своей производственной деятельности руководствуются уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, политикой в области качества Университета, документацией системы менеджмента качества университета, утвержденными должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, индивидуальными планами работы, положениями, приказами Ректора Университета, трудовым договором, настоящим Договором.

4.2.5. Трудовые отношения между работником и Университетом, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, об образовании, а также настоящим Коллективным договором.

4.2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные (статьей 57 ТК РФ), в том числе: трудовая функция, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы, компенсации, стимулирование, другие условия.

4.2.7. Ректор обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, которые обеспечивают следующие обязательные условия оплаты труда:

4.2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

4.2.7.2. Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

4.2.7.3. Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показаний и критериев.

4.2.8. Ректор не допускает ухудшения положения работника, установленного действующим Договором. В трудовой договор вносится запись о том, что на работника распространяется действие Коллективного договора.

4.2.9. Ректор, его полномочные представители при заключении трудового договора знакомят работника под подпись с уставом Университета, настоящим

Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Университете.

4.2.10. Прием на работу на основе трудового договора по желанию работника осуществляется по согласованию с профсоюзом. В этом случае пересмотр условий трудового договора, рассмотрение споров сторон и расторжение трудового договора производится при участии профсоюзной организации.

4.2.11. Ректор обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада, должностного оклада, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.2.12. Ректор и службы Университета обязаны в сфере трудовых отношений руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2.13. Должности профессорско-преподавательского состава и научных работников замещаются по трудовому договору, с учетом требований Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2014 г. № 1536.

4.2.14. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов определяется «Положение о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами и деканов факультетов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Поволжский государственный университет сервиса». (Приложение № 2 ).

Трудовой договор с работниками, перечисленными в пп. 4.2.13-4.2.14, заключается на срок до 5 лет. Заключение трудового договора на срок менее 5 лет производится при наличии объективных условий.

4.2.15. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация, в порядке, определяемом частью 10 статьи 332 Трудового кодекса РФ и приказа Минобрнауки РФ от 28 июля 2014г. №795 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников».

4.2.16. Ректор и работники Университета, обязуются выполнять все условия заключенного между ними трудового договора. Ректор в связи с этим не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной договором и должностной инструкцией.

4.2.17. Досрочное расторжение договора с работником по инициативе ректора не допускается, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.3. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников

Ректор обязуется:

4.3.1. Проводить в Университете государственную политику в области занятости, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи молодым преподавателям и ученым в профессиональной и социальной адаптации.

4.3.2. Принимать меры по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Университета, в том числе путем проведения ряда мероприятий в рамках реализации Указа Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» №599 от 07.05.2012г.

4.3.3. Осуществлять плановое повышение квалификации работников в процессе их трудовой деятельности с учетом рекомендации кафедры, подразделения, отдела.

4.3.4. Принимать необходимые организационные меры по сохранению и созданию новых рабочих мест.

4.3.5. При принятии решения о массовом сокращении работников университета (более 5 человек в квартал), связанном с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, не менее чем за три месяца письменно уведомить об этом профком Университета и за два месяца – службу занятости.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3.6. Предоставлять приоритетное право высвобождаемым при сокращении работникам занимать имеющиеся в Университете вакансии при условии соответствия их образования квалификационным требованиям. Создавать при необходимости условия для переподготовки и переквалификации сокращенных работников для занятия вакантных должностей в Университете.

4.3.7. Проводить взаимные консультации по вопросам занятости сокращенных работников, заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, опережающее обучение сокращенных работников.

4.3.8. Помимо лиц, указанных в (статье 179 ТК РФ), преимущественное право на оставление на работе имеют также следующие работники:

- члены профсоюза;
- предпенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии);
- работники, чьи мужья или жены в данный момент не работают;
- повышающие квалификацию посредством обучения в вузе.

4.3.9. В случае предстоящего сокращения численности или штатов члены профсоюза, предполагаемые к сокращению, должны быть предупреждены о сокращении не менее чем за три месяца. Им предоставляется свободное от работы время не менее 3 часов в неделю в течение месяца для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.10. При появлении новых рабочих мест в Университете, в том числе и на определенный срок, обеспечивается приоритет в приеме на работу работников, имеющих необходимую квалификацию и образование, добросовестно работавших в

нем ранее, уволенных из Университета в связи с сокращением численности или штата по п.2 ст.81 ТК РФ, при этом работники, претендующие на должности ППС, должны пройти конкурсный отбор.

4.3.11. Трудоустраивать в первоочередном порядке работников, уволенных из Университета по п.5 статьи 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением), после медицинской реабилитации.

4.3.12. Увольнение работников профессорско-преподавательского состава, являющихся членами профсоюза, по статье 81 п.п.2,6,8 и статьи 336 п.п. 1,2 ТК РФ производится с согласия профкома.

Профком обязуется:

4.3.13. Принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора.

4.3.14. Защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны администрации, в случае индивидуального спора во всех инстанциях (ректорат, комиссия по трудовым спорам, судебные органы).

4.3.15. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую консультацию, привлекая, в случае необходимости, юридическую службу профессиональных союзов.

#### 4.4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились, что:

4.4.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (профессорско-преподавательский состав, работники с тяжелыми и вредными условиями труда и т.д.).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом Университета, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы преподавателя.

4.4.2. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической, научной работы и повышения квалификации.

4.4.3. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников Университета, ведущих преподавательскую и научно-исследовательскую работу в течение учебного года. В эти периоды Ректор Университета вправе привлекать их к научно-педагогической и организационной работе.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.4.4. Устанавливают приказом Ректора на летний период с 1 июля по 31 августа работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в этот период в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении продолжительности рабочей недели.

4.4.5. Привлечение отдельных работников Университета к работе в выходные и праздничные дни, за исключением работников, для которых работа в выходные дни выпадает по графику сменности, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника и профсоюзного комитета по письменному приказу Ректора, причем работа по приказу, независимо от количества проработанных часов (но не более 6) считается рабочим днем. По желанию работника ему предоставляется за этот день либо отгул в течение ближайшей недели, либо производится оплата не менее чем в двойном размере, либо прибавляется оплачиваемый день к очередному отпуску.

4.4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пять часов (статья 95 ТК РФ).

4.4.7. Продолжительность рабочего дня для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, в случае когда нерабочий праздничный день приходится на воскресенье, уменьшается на один час.

4.4.8. Отдел по работе с персоналом, юридический отдел организуют и проводят ежегодно для руководителей подразделений консультации по вопросам



особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления, разработки должностных инструкций.

4.4.9. В течение рабочего дня продолжительностью (пять) и более часов работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин.

4.4.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, для ППС по окончании учебного года в летний период, для других категорий работников в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Ректором по согласованию с первичной профсоюзной организацией, не позднее чем до 15 декабря текущего года. График отпусков доводится до сведения всех работников.

4.4.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.4.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только в исключительных случаях с согласия работника и профсоюзного комитета.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Ректор не уведомил своевременно (не позднее чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

4.4.13. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска (не позднее чем за три дня до его начала), либо работник не был предупрежден за две недели о времени начала отпуска, ежегодный отпуск по требованию работника должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон и первичной профсоюзной организации. При этом закрепляется право работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.4.14. По соглашению сторон, согласованному с первичной профсоюзной организацией, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.4.15. Предоставляется творческий отпуск продолжительностью до одного года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (статья 335 ТК РФ).

4.4.16. Предоставляется кратковременный дополнительный по сравнению с законодательством оплачиваемый отпуск в календарных днях в размере:

- 1 день, 1 сентября женщинам, отправляющим ребенка в первый класс;
- 3 дня, по случаю своего бракосочетания;
- 3 дня, по случаю смерти близких родственников (жены, мужа, родителей, родных братьев и сестер, детей);

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях по основной работе при условии выполнения правил внутреннего трудового распорядка в течение предыдущего календарного года и при стаже работы в университете не менее 1 года. Дополнительный оплачиваемый отпуск не подлежит накоплению за предыдущий период и оплачивается из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.4.17. Без ущерба для производственного процесса предоставляются неоплачиваемые кратковременные отпуска в календарных днях:

- до 7 дней женщинам, отправляющим ребенка в первый класс (сентябрь);
- до 14 дней для ухода за заболевшим членом семьи;
- до 11 дней в связи с похоронами родных и близких.

4.4.18. Кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника – п.п.4.4.16. и 4.4.17. предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

## **5. Система оплаты труда**

### **5.1. Механизм регулирования оплаты труда.**

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

5.1.2. Структурным подразделениям и филиалу фонд оплаты труда (ФОТ) устанавливается с учетом утвержденного Ректором штатного расписания и нормативных документов, утвержденных в университете.

Должностной оклад и все виды доплат (надбавок) стимулирующего характера к должностным окладам и ставкам максимальными размерами не ограничиваются.

Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

5.1.3. Оплата труда работников университета осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Университета» (Приложение №3). Положение принимается решением ученого совета Университета и утверждается Ректором. Оно является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.1.4. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику Ректором, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета. С учетом качества выполняемых работ и наличия средств, предусмотренных на оплату труда, стимулирующие доплаты к должностному окладу могут повышаться и понижаться.

5.1.5. При индексации фонда оплаты труда на основании законодательных или нормативных актов Правительства РФ производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется законодательными актами).

5.1.6. Доплата работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

5.1.7. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением при предоставлении необходимых документов. Выплата пособия

осуществляется бухгалтерией в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

## 5.2. Стимулирующие выплаты.

5.2.1. В Университете действует «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), о премировании и других поощрительных выплат и социальных льгот ППС, АУП, УВП и прочего обслуживающего персонала» (Приложение №4), которое принимается ученым советом и утверждается Ректором. Оно является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников университета».

5.2.2. Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, в том числе на условиях внешнего совместительства, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем сотрудникам Университета, устанавливаются стимулирующие доплаты на основе разработанной и утвержденной системы количественной оценки показателей эффективности работы профессорско-преподавательского состава при установлении стимулирующей доплаты за счет внебюджетных средств на учебный год. Порядок и особенности установления таких доплат и надбавок определяется «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), о премировании и других поощрительных выплат и социальных льгот ППС, АУП, УВП и прочего обслуживающего персонала».

5.2.3. Работникам могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

## 5.3. Организация оплаты.

5.3.1. В соответствии со (статьей 136 ТК РФ) в Университете устанавливается срок выдачи заработной платы - 6 число каждого месяца, выплаты аванса – 20-ое число каждого месяца.

5.3.2. Бухгалтерией Университета выдаются каждому работнику ежемесячно расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;
- иные виды выплат;
- налоги и прочие удержания;
- отчисляемые профсоюзные взносы.

По всем видам платежей из зарплаты работника не может быть вычтено более 50% начисленной месячной заработной платы.

#### 5.4. Социальные выплаты.

Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи и выплаты к юбилейным датам работника и (или) с выходом на пенсию.

5.4.1. Материальная помощь может оказываться работникам как Университетом, так и Профкомом.

Основанием к оказанию материальной помощи Университетом может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей (внуков), другие ситуации);

Материальная помощь может оказываться Профкомом членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по следующим основаниям: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (лечение, пожар в квартире и т.д.), на дотацию детского отдыха, матерям-одиночкам, молодым семьям, одиноким ветеранам труда, малообеспеченным семьям, отправляющим ребенка в первый класс, на проведение медицинских обследований и операций и др.

5.4.2. Работникам к юбилейным датам устанавливается социальная выплата.

К юбилейным датам относится возраст:

- для мужчин – 50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет,

- для женщин – 50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые пять лет.

5.4.3. Работникам может оказываться материальная помощь при уходе в отпуск.

5.5. Матерям, состоящим с Университетом в трудовых отношениях, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в соответствии с законодательством РФ выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты.

5.6. Порядок использования финансовых средств на социальные нужды.

5.6.1. Работодатель ежегодно информирует коллектив университета об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведенных расходах на социальные нужды, определенные с учетом предложений Профкома.

5.6.2. На решение социальных задач ежегодно может направляться до 3% от централизованной части средств от приносящей доход деятельности.

5.7. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы, в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

5.7.1. Принцип объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

5.7.2. Принцип предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

5.7.3. Принцип адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего вуза, его опыту и уровню квалификации.

5.7.4. Принцип своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата.

5.7.5. Принцип справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.7.6. Принцип прозрачности – принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.8. Стороны договорились, что в целях повышения социального статуса работников образования и науки, престижа педагогической профессии, мотивации их труда Ректор и профсоюзный комитет вырабатывают предложения для обращения в органы законодательной и исполнительной власти РФ:

5.8.1. Принятие методических рекомендаций по разработке типовых отраслевых норм труда, по оформлению трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.

Профком обязуется:

5.8.2 Принимать участие в работе аттестационной комиссии, контролировать правильность установления должностных окладов, ставок, заработной платы.

5.8.3 Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования труда. Не допускать пересмотра норм труда без изменения организационно-технических условий производства.

5.8.4. Защищать интересы работника в случае индивидуального трудового спора во всех инстанциях (ректорат, комиссия по трудовым спорам).

## **6. Охрана труда**

6.1. Ректор Университета, признает свою ответственность и обязанность в обеспечении безопасных условий труда и охраны здоровья работников, создании производственного быта в соответствии с требованиями законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

6.2. Стороны признают свои обязанности сотрудничать в создании безопасных условий труда и считают управление охраной труда неотъемлемой частью производственной деятельности. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

6.3. Организация и обеспечение управления охраной труда

6.3.1. Стороны договорились:

6.3.1.1. Руководствоваться в работе по охране труда в Университете постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 г. № 11160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» и Положением «Об охране труда», (Приложение № 5), в том числе:

- стандартов безопасности труда в организациях, подведомственных Минобрнауки России;
- отраслевых типовых инструкций по охране труда;
- отраслевых правил по охране труда.

6.3.1.2. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев с работающими и обучающимися, заболеваемости работников с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и заболеваемости.

6.3.2. Ректор обязуется:

6.3.2.1. Ежегодно заключать с профсоюзной организацией Соглашение по охране труда и пожарной безопасности, сформированное на основе поступивших предложений структурных подразделений, комиссии по охране труда в соответствии с методическими рекомендациями по формированию, заключению и контролю за выполнением Соглашения по охране труда и пожарной безопасности.

6.3.2.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.

6.3.2.3. Проводить не реже одного раза в три года обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей структурных подразделений и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации.

6.3.2.4. В установленном порядке обеспечить разработку (переработку) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ;



6.3.2.5. Обеспечить за счет средств Университета прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения осмотра (обследования). В случае уклонения работника от прохождения медицинского осмотра он не допускается к работе.

6.3.2.6. Обеспечить участие представителей органа государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании тяжелых несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами университета.

6.3.3. Стороны договорились:

6.3.3.1. Создать условия для эффективной работы:

6.3.3.1.1. Комиссии по охране труда (совместной комиссии), формируемой из представителей ректора и профсоюзной организации на основании Положения о комиссии по охране труда.

6.3.3.1.2. Уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации (уполномоченных по охране труда), действующих на основании Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзной организации работников (ФГБОУ ВПО «ПВГУС»).

6.3.3.2. Проводить ежемесячно совместный контроль (комиссия по охране труда, руководители подразделений, уполномоченные по охране труда подразделений) за состоянием условий и охраны труда в подразделениях университета. Рассматривать результаты проверки на совместных заседаниях ректората и профсоюзного комитета, совместной комиссии по охране труда, совместных заседаниях советов факультетов. Информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда.

6.3.3.3. В срок до 20 августа каждого года Ректор, в пределах имеющихся финансовых средств, обязуется выполнить ремонтные работы по подготовке учебных корпусов университета к началу нового учебного года, а до 20 октября – работы по подготовке к зимнему сезону. Выполненная работа сдается по акту комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзной организации, с рассмотрением вопроса на совместном заседании ректората и профсоюзного комитета.

6.3.3.4. Продолжить работу по информированию работников о гарантии права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях, о средствах индивидуальной защиты, используя для этой цели уголок охраны труда кафедры, отдела.

6.3.3.5. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", утвердить в 2015 г. план и график проведения специальной оценки условий труда на 2015-2017 годы.

6.3.3.6. Оборудовать методический кабинет по охране труда (каб. Э-300) современными техническими средствами обучения.

6.3.3.7. Предложения профсоюзной организации, совместной комиссии по охране труда по улучшению условий труда, производственного быта, охраны труда и пожарной безопасности обязательны для рассмотрения Ректором, руководителями подразделений.

6.4. Мероприятия по улучшению условий труда.

Ректор обязуется:

6.4.1. Выполнять в полном объеме в установленные сроки организационные и технические мероприятия по выполнению ежегодного Соглашения по охране труда.

6.4.3. Не превышать без согласия преподавателя, работающего на ставке, суммарную аудиторную нагрузку свыше 6 часов в день (лекции, практические, лабораторные и семинарские занятия), за исключением дней занятий со студентами заочного факультета.

6.4.4. Штатное расписание и педагогическая нагрузка на следующий учебный год доводится до сведения кафедр до окончания текущего года.

6.4.5. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедр работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределить нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры. Перераспределение нагрузки не должно превышать 10% от расчетной нагрузки.

6.4.6. Не привлекать коллектив к работам, не связанным с учебно-воспитательным и научно-исследовательским процессом и не оговоренным

специальными соглашениями ректората и профкома. Привлечение работников для выполнения не предусмотренных планом объемов работ или услуг производится только с их согласия на основе хозяйственных договоров с возмещением затрат организациями, для которых они выполняются.

6.4.7. Работникам, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Порядок и место приема пищи устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.

6.4.8. С целью создания нормальных условий труда профессорско-преподавательского состава продолжить с участием профсоюза паспортизацию аудиторного фонда и других помещений (кабинеты, помещения кафедр и т.д.). На основе паспортов по плану оборудования аудиторий обеспечить:

- наличие столов и стульев для студентов и преподавателей (кафедры для лекционной аудитории) в каждой аудитории и учебной лаборатории в соответствии с ее вместимостью;
- аудиторные доски в рабочем состоянии;
- уровень освещенности (для всех помещений);
- отсутствие вибраций и шума вентиляции, превышающих нормативные показатели;
- чистоту аудиторий, помещений и коридоров;
- функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;
- работу гардеробов в учебных корпусах;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях университета.

6.4.9. Аудитории, рассчитанные на лекционные потоки, превышающие 125 человек, оборудуются звукоусиливающей техникой и средствами технического обучения.

6.4.10. Организовать ежемесячный осмотр аудиторного фонда и других помещений работниками кафедр, службами ответственными за состоянием охраны труда в структурных подразделениях с привлечением уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации. О выявленных случаях возникновения

опасности для здоровья и жизни работников и обучающихся немедленно сообщать в соответствующие службы университета.

6.4.11. Запрещать проведение образовательного или технологического процессов при наличии опасных условий для здоровья работающих и обучающихся.

6.4.12. Обеспечить в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 режим работы работников на компьютере, предусматривающий время труда и перерыва для отдыха:

- после первых 50 минут от начало работы – 10 мин.;

- затем через каждые 45 минут – 10 мин.

6.4.13. Не допускать сокращения аудиторного фонда.

6.4.14. Обеспечить во всех учебных корпусах пропускной режим. Принять меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

6.4.15. Обеспечить запрет на курение в помещениях и на всей территории Университета.

6.4.16. Обеспечить поддержание порядка и соответствующее освещение в помещениях и на территории университета в вечернее и ночное время.

6.5. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда.

Ректор обязуется:

6.5.1. Обеспечить:

6.5.1.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты. Эффективность средств индивидуальной защиты должна подтверждаться сертификатами соответствия.

Специальная одежда, специальная обувь, индивидуальные средства защиты являются собственностью Университета и учет их выдачи ведется по личным карточкам учета выдачи СИЗ.

6.5.1.2. Своевременную выдачу моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.5.1.3. Ремонт, стирку специальной одежды и специальной обуви, восстановление защитных свойств.

6.5.2. Сохраняется место работы (должность) и средний заработок за работниками Университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.5.3. В случае грубого нарушения со стороны администрации нормативных требований охраны труда, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью, жизни работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения опасности. Отказ от выполнения работы оформляется письменным уведомлением непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этого условия отказ от работы не влечет для работника ответственности и потери в заработной плате.

6.5.4. Беременные женщины освобождаются от работы, с сохранением заработной платы, для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.5.5. По каждому несчастному случаю на производстве, повлекшему за собой потерю трудоспособности на срок не менее одного дня, необходимость перевода пострадавшего на другую работу администрация создает комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации и уполномоченного по охране труда.

6.6. Профком Университета:

6.6.1. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности, способствует их претворению в жизнь.

6.6.2. Обеспечивает оперативное руководство профсоюзным активом по охране труда.

6.6.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этой цели уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда, внештатного технического инспектора труда.

6.6.4. Проводит проверку состояния охраны труда в подразделениях, на кафедрах, в отделах, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных

коллективным договором, Соглашения по охране труда, комплексной программы безопасности Университета.

6.6.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы, компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления, в суде.

6.6.6. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда университета, организует их обучение, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности, совместно с ректором заслушивает результаты общественного контроля, ходатайствует о поощрении актива по охране труда.

## **7. Социальная сфера**

### **7.1. Жилищно-бытовые условия**

Стороны договорились:

7.1.1. Вести учет нуждающихся в жилых помещениях из которых могут быть сформированы списки на улучшение жилищных условий через федеральные, региональные, городские, вузовские и индивидуальные программы улучшения жилищных условий.

7.1.2. Формировать списки работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов, создаваемых в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2008 г. №161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства», Указом Президента РФ «О мерах по обеспечению граждан Российской Федерации доступным и комфортным жильем и повышению качества жилищно-коммунальных услуг» от 07 мая 2012 г. № 600.

7.1.3. Формировать списки работников имеющих право на приобретение жилья экономического класса, построенного или строящегося на земельном участке федерального фонда содействия развитию жилищного строительства.

7.1.4. Оказывать помощь в устройстве детей работников в дошкольные учреждения.

7.1.5. Предоставлять транспорт для коллективных выездов за грибами, ягодами, на рыбалку и т.д. с оплатой расходов на ГСМ за счет средств работников.

## 7.2. Охрана здоровья, спорт, отдых.

Стороны договорились:

7.2.1. Считать обязанностью сотрудничать в деле сохранения здоровья работающих, профилактики и снижения заболеваемости, организации оздоровительной работы.

7.2.2. Ежегодно в феврале, ноябре разрабатывать и принимать на совместном заседании ректората и профкома комплекс мероприятий по организации отдыха и лечения работников Университета и членов их семей.

7.2.3. Обратиться в региональное отделение фонда социального страхования с ходатайством о выделении средств для приобретения путевок на оздоровление детей работников.

7.2.4. Ежегодно на совместном заседании ректората и профкома утверждать план оздоровления обучающихся и работников Университета.

7.2.5. По результатам периодического медицинского осмотра работников, работающих в неблагоприятных условиях и нуждающихся в оздоровлении, направлять их на санаторно-курортное и профилактическое лечение.

7.2.6. Пользование социальной инфраструктурой Университета для работников (ФГБОУ ВПО «ПВГУС») и членов их семей, ветеранов труда осуществляется либо бесплатно, либо на льготных условиях по расценкам, согласованным с профсоюзной организацией.

7.2.7. С целью привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни ежегодно проводить спартакиаду университета, среди работников:

- турнир по волейболу на кубок ректора;
- турнир по настольному теннису и бадминтону на кубок профкома ;
- выделять время для тренировочных занятий сборным командам факультетов в учебно-спортивном комплексе;
- проводить ежегодно осенне-весенние кроссы и эстафеты среди работников;
- организовать группы здоровья для работников университета по видам спорта:

- бадминтон;
- волейбол;
- настольный теннис;
- баскетбол;
- общефизической подготовки;
- лыжные гонки;
- аэробика, плавание, стрельба.

Ректор обязуется:

7.2.8. Выделять денежные средства на:

- приобретение спортивного инвентаря;
- награждение победителей и призеров Спартакиады университета;
- награждение лучших организаторов спортивно-массовой работы.

Профком обязуется:

7.2.9. Организовать работу комиссии по общественному питанию по контролю за ценообразованием продуктов питания, их качеством и ассортиментом.

7.2.10. Сбирать заявления и другие необходимые документы о необходимости санаторно-курортного лечения и других видов оздоровления работников и детей.

7.2.11. Информировать работников Университета о приобретенных путевках.

7.2.12. Контролировать правильное и своевременное использование выделенных работникам путевок.

7.3. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.3.1. Продолжить создание базы данных о малообеспеченных работниках, тяжело болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах труда университета, с целью оказания им помощи.

7.3.2. Разработать и внедрить социальный паспорт Университета.

7.3.3. Ежегодно определять объемы социальной помощи, оздоровительной работы, источники финансирования и их объемы.

7.3.4. Оказывать экстренную материальную помощь работникам Университета, ветеранам, в том числе и по обеспечению частичного возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами по проведению похорон работников Университета, а также их близких родственников (жены, мужа, родителей, детей,



родных братьев и сестер). Размер помощи определяется совместным соглашением ежегодно в январе.

Ректор обязуется:

7.3.5. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников через:

- проведение организационных и разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.6. Осуществлять контроль за полнотой начисления страховых взносов и рациональным расходованием средств социального страхования на нужды работающих.

7.3.7. Отчитываться перед страхователем за израсходованные средства на оздоровительные мероприятия.

7.3.8. Выделять финансовые средства на:

- культурно-массовую и спортивную работу;
- оказание материальной помощи;
- на оздоровление работников и обучающихся.

7.3.9. Оказывать помощь работникам в получении информации и контроле за правильностью перечисления администрацией страховых взносов, правильности указания трудового стажа и др.

7.4. Социальная защита молодых работников.

Учитывая важность вовлечения молодых работников в учебную, научную и производственную деятельность, повышения эффективности участия молодых специалистов в работе подразделений Университета, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников.

Стороны коллективного договора договорились:

7.4.1. Подготовить, обсудить и утвердить комплексную программу по работе с молодыми специалистами сроком на 3 года.

7.4.2. Создать Советы молодых специалистов по направлениям деятельности (молодых ученых, педагогов, библиотечных работников, молодых мастеров и т.д.).

7.4.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства по направлениям работы.

7.4.4. Исходя из потребности университета в научно-педагогических кадрах высокой квалификации направлять молодые перспективные кадры на обучение в аспирантуру, докторантуру университета, других вузов.

7.4.5. Обеспечить молодежи доступность занятий спортом (спортивный зал, лыжная база).

7.4.6. Проводить спартакиаду среди молодых работников.

7.4.7. Создать для молодых работников условия для удовлетворения творческих способностей и интересов.

7.4.8. Вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий молодых научно-педагогических работников и специалистов.

7.4.9. Принять меры по обеспечению служебным жильем молодых ученых и преподавателей.

7.4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза и активную профсоюзную деятельность;
- контролировать соблюдение норм Трудового кодекса в соответствии со (статьей 69 ТК РФ);
- добиваться льгот для молодых работников в вопросах предоставления жилья;
- осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную профсоюзную работу.

## **8.Участие работников Университета в управлении**

8.1. Высшим органом самоуправления работников Университета является конференция научно-педагогических работников, а также других категорий работников и обучающихся (аспиранты, докторанты) которая проводится не реже одного раза в год. Принятие устава Университета (изменений и дополнений к нему), выборы ученого совета вуза, избрание ректора вуза осуществляется на конференции с участием обучающихся.

8.2. Инициаторами созыва конференции, формирования повестки конференции могут быть ректор, ученый совет, профсоюзный комитет. Подготовка конференции, организация работы конференции производится комиссией, созданной по решению ученого совета или профсоюзного комитета, или совместной комиссией. Материальное обеспечение работы конференции осуществляется ректором.

8.3. Ректор Университета с целью привлечения работников университета к управлению, расширения гласности ежегодно на расширенном заседании ученого совета отчитывается о педагогической, научной, кадровой, финансовой, хозяйственной, социальной и других направлениях деятельности университета за прошедший год и ставит задачи на новый календарный год. На основании решения ученого совета формируется план работы университета по всем направлениям деятельности на календарный год, в том числе план заседаний ученого совета и совместных заседаний ректората и профсоюзного комитета.

8.4. Ректор и профсоюзный комитет признают, что выполнение основных направлений планов работы Университета, задач, стоящих перед работниками Университета, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями.

8.5. Ректор и профсоюзный комитет обязуются создавать и периодически обновлять информационные материалы на сайте и в сети университета, стенды в учебных корпусах и общежитиях Университета с материалами, отражающими: направления деятельности Университета; Правила внутреннего трудового распорядка; Новую систему оплаты труда; основные положения настоящего Коллективного договора; законодательство в области образования и социальной сферы; информацию Министерства образования и науки РФ, ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Российского союза ректоров, Ученого совета университета, профсоюзного комитета (ФГБОУ ВПО «ПВГУС»), а также стенды, посвященные выдающимся выпускникам вуза, ветеранам войны и труда.

8.6. Коллектив работников Университета, имеет право создавать представительские органы и общественные организации, цели и задачи которых не противоречат нормам действующего законодательства.

## **9. Социальное партнерство**

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства в Университете, стороны договорились:

9.1. Строить взаимоотношения на основе принципов дальнейшего развития социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2. Развивать систему социального партнерства, договорного регулирования отношений на уровне институтов, факультетов, кафедр, управлений, подразделений, отделов.

9.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений к нему, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом его выполнения (не реже 1 раза в квартал).

9.4. Для повышения эффективности Коллективного договора:

9.4.1. Направить Договор для уведомительной регистрации в управление трудовых отношений департамента труда и занятости населения мэрии г.о.Тольятти Самарской области.

9.5. Содействовать реализации принципов государственно-общественного управления образованием в университете:

9.5.1. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов, либо проводить совместные заседания этих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением.

9.5.2. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

9.5.3. Согласовывать с другой стороной принимаемые решения, касающиеся социально-экономических условий, либо условий труда.

9.5.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в Университете.

9.5.5. Избранный председатель профсоюзной организации Университета рекомендуется профсоюзной организацией к избранию членом ученого совета Университета.

9.6. Принимать участие в организации, подготовке, проведении и подведении итогов трудового и творческого соревнования, различных конкурсов и награждения победителей:

9.6.1. Профессионального мастерства:

- профессор года, доцент года;
- лучший лектор года;
- лучший ученый года;
- лучший наставник года;
- лучший куратор года.

9.6.2. Профсоюзного мастерства:

- лучший профгруппорг;
- лучший организатор спорта (физорг).

9.6.3. Лучший ветеран года среди:

- научно-педагогических работников;
- работников Научной библиотеки.

9.6.4. Проводить массовые праздничные мероприятия:

- к дню российского студенчества;
- к дню науки.

9.7. Коллективный договор, приложения к нему разместить на официальном сайте Университета и в сети Университета.

9.8. Регулярно освещать на официальном сайте и в сети Университета промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора, Соглашения по охране труда, других соглашений, Положений, работу комиссии по охране труда, и других комиссий.

9.9. В своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников Университета учитывать положения Рекомендаций ЮНЕСКО/МОТ «О статусе научных работников» (1974 г.), «По вопросам технического и профессионального образования» (2001г.) и Рекомендаций ЮНЕСКО «О статусе преподавательских кадров высших учебных заведений» (1997г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (1989 г.).

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников (ФГБОУ ВПО «ПВГУС»), ее выборного органа – профсоюзного комитета, руководителя в лице выбранного Председателя первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом профессионального союза работников жизнеобеспечения, Положением о первичной профсоюзной организации работников (ФГБОУ ВПО «ПВГУС») с учетом устава Университета, настоящего Коллективного договора.

10.2. Ректор обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии, предоставленные профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, совместно с представителями подчиненной ему администрации (проректорами, начальниками управлений, отделов, деканами, заведующими кафедрами и т.д.) сотрудничать с профсоюзным комитетом по всем вопросам профсоюзной деятельности (в том числе и по вовлечению и сохранению членства в профсоюзе), а также оказывать поддержку в работе профкома при решении трудовых и социально-экономических проблем работников университета.

10.2.2. Информировать, а также решать совместно с профорганами вопросы разработки и проведения в жизнь планов развития университета.

10.2.3. Информировать профком обо всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся социально-экономических, трудовых и профессиональных интересов работников Университета.

10.2.4. Не препятствовать представителям профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Профсоюзная организация вправе иметь своих представителей в каждом из коллективных органов управления в Университете.

10.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию, условиям проживания в общежитии.

10.2.7. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню.

10.2.8. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте.

10.2.9. Предоставлять безвозмездно помещение для проведения профсоюзных заседаний, собраний и конференций, обеспечить хранение архивной профсоюзной документации.

10.2.10. Предоставлять безвозмездно услуги по использованию транспортных средств.

10.2.11. По заявлению работающих бесплатно производить удержание ежемесячных членских профсоюзных взносов, а также взносов «солидарности» безналичным порядком через бухгалтерию Университета и полностью перечислять взносы на расчетный счет профкома одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.12. В случае неперечисления ректором на счет профсоюзной организации удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов:

10.2.12.1. В течение 3-х рабочих дней письменно уведомляет Ректора о нарушении коллективного договора;

10.2.12.2. По истечении 5-ти рабочих дней с момента уведомления ректора и непогашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам информировать об этом членов профсоюза Университета, а также обратиться в арбитражный суд.

10.2.13. Содействует профкому в информировании работников университета о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.3. Ректор рассматривает возможность оказания финансовой и других видов помощи для ведения уставной работы.

10.4. Ректор обеспечивает возможность участия с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе всевозможных коллегиальных руководящих органов университета.

10.5. Ректор признает, что работа в качестве председателя профсоюзной организации является значимой для деятельности университета и принимает во внимание при:

- предоставлении социальных льгот и гарантий, действующих в Университете;
- поощрении работников;
- предоставлении очередного отпуска;
- награждении ведомственными знаками отличия.

10.6. Профсоюзный комитет оказывает всестороннюю поддержку ректору в его деятельности по развитию Университета.

10.7. При условии соблюдения ректором действующего законодательства, выполнения условий настоящего коллективного договора профком воздерживается от организации и проведения коллективных акций.

10.8. Стороны договорились обеспечить сохранность персональных данных работников–членов профсоюза при обработке, хранении и использовании персональных данных.

## **11.Разрешение конфликтов**

11.1.Ректор и профком пришли к взаимной договоренности о разрешении конфликтов по следующей процедуре:

- для рассмотрения возникающих индивидуальных трудовых конфликтов в Университете работает комиссия по трудовым спорам (далее - КТС), действующая на основе положения о комиссии по трудовым спорам (ФГБОУ ВПО «ПВГУС»).



11.2. До обращения в КТС работник должен самостоятельно или с привлечением профсоюза принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с ректором. Если на этом этапе удовлетворяющее решение не достигается, трудовой спор передается на рассмотрение КТС.

11.3. Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются ректором и профсоюзным органом.

11.4. Коллективные трудовые споры в связи с невыполнением коллективного договора разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.5. Профсоюзный комитет обязуется не вступать в коллективные трудовые споры с работодателем в период действия коллективного договора при условии его выполнения ректором.

## **12. Действие коллективного договора**

12.1. Стороны несут ответственность за выполнение положений Договора в соответствии со (статьей 55 ТК РФ).

12.2. Все приложения к Коллективному договору являются его составной неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

12.3. Ректор обязуется:

-осуществить уведомительную регистрацию Коллективного договора в течение 7 дней после его подписания в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

-в течение двух недель со дня уведомительной регистрации Коллективного договора размножить текст Договора и совместно с профкомом довести его до сведения работников университета;

-знакомить вновь поступающих работников Университета с Коллективным договором;

12.4. Ректор и профком договорились:

-комиссией по социальному партнерству осуществлять систематический контроль за ходом выполнения Коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в год;

-ежегодно отчитываться перед коллективом о выполнении Договора;

-вносить в течение срока действия Договора изменения и дополнения, не ухудшающие положения Коллективного договора, только с одобрением комиссии по социальному партнерству по взаимному согласию с последующим утверждением на профсоюзной конференции;

-в случае невыполнения одной из сторон пунктов Договора стороны в течение недельного срока должны прийти к обоюдному соглашению. Если возникающий конфликт не урегулирован, составляется протокол разногласий, созывается профсоюзная конференция для принятия окончательного решения;

12.5. Профсоюзный комитет работников Университета оставляет за собой право проводить работу по сплочению работников университета в борьбе за свои экономические требования, против разрушения высшей школы и обнищания ее работников. Профсоюзный комитет имеет право на организацию акций протеста в защиту коллективных требований работников Университета.