

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и коллективом
СГТУ имени Гагарина Ю.А. на 2015-2018 годы

Утверждён на конференции
научно-педагогических работников,
представителей других категорий работников
и обучающихся 23.06.2015 г.

От работодателя:
Ректор университета



И.Р. Плеве

От работников:
Председатель профсоюзной
организации сотрудников



В.А. Мохнев

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Регистрационный № *5136-кв от 29.06.15*
от 2015 года

Руководитель органа по труду



Саратов 2015

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

Договор заключен с целью:

- соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников университета;
- реализации прав работников на участие в управлении университетом и локальном регулировании трудовых отношений.

2. Сторонами настоящего договора являются:

- с одной стороны, Работники в лице профсоюзной организации сотрудников СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее – Профком);
- с другой стороны, СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее Работодатель или университет) в лице ректора Плеве Игоря Рудольфовича.

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

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

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

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

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

I. Взаимные обязательства сторон

Работодатель обязуется:

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

1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

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

1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом.

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Помимо категорий работников, установленных ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации, пользуются следующие категории работников (в порядке следования): лауреаты Государственных премий, лауреаты Премии Президента РФ и Правительства РФ, лица, которым присвоены звания «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Почетный работник

высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник СГТУ», «Почетный ветеран СГТУ», участники ВОВ и участники боевых действий.

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

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

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

Работники обязуются:

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

1.20. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

1.21. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.22. Выполнять установленные нормы труда.

1.23. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.24. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

1.25. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Профком обязуется:

1.26. Вести учет и обеспечивать организацию нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

1.27. Осуществлять культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в университете с сотрудниками и членами их семей.

1.28. Осуществлять в с/о лагере «Политехник» контроль за общественным питанием и правильностью использования направлений сотрудниками.

1.29. Организовать и контролировать работу санитарной комиссии университета.

1.30. Осуществлять систематический контроль за качеством и стоимостью услуг в пунктах питания университета.

II. Оплата труда

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

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

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

Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации определяет размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Университета.

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

2.3. Условия выплаты заработной платы через кредитные организации.

2.3.1. Заработная плата через кредитные организации выплачивается работнику по месту нахождения банкоматов или в офисах банков, в соответствии с условиями выплат, установленные соответствующим банком с которым работник, как клиент банка, заключает договор на открытие и/или обслуживание банковского счета.

2.3.2. По письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться путем перечисления на счет в банке на следующих условиях:

1) перечисления осуществляются на счет в банке, с которым у Работодателя, на момент заключения настоящего коллективного договора, заключен соответствующий договор (если иное не установлено по соглашению между работником и банком);

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

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

4) при изменении работником счета на перечисление заработной платы (осуществляется путем подачи письменного заявления) Работодатель начинает осуществлять перечисления на указанный Работником в заявлении счет, при условии получения от Работника письменного заявления не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы;

5) взаимоотношения между работником и банком по открытию и/или обслуживанию счета в банке, в том числе заключению договора с банком, полу-

чению банковской карты, оплаты за услуги банка осуществляется работником самостоятельно, и производится на основании документов, регулирующих отношения между работником, как клиентом банка, и банком;

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

7) работник согласен, что работодатель для выплаты заработной платы будет предоставлять персональные данные работника в банк, указанный работником в заявлении на перечисление заработной платы, в том числе фамилию, имя, отчество работника, размер его заработной платы;

8) Работодатель осуществляет перевод заработной платы Работника в следующем порядке:

до дат выплаты заработной платы, указанных в настоящем коллективном договоре, работодатель формирует по форме согласованной с банком, в котором у работника открыт счет, документы, на основании которых банк осуществляет зачисление денежных средств, перечисленных со счета работодателя, на счет работника, а также направляет в УФК заявку на кассовый расход, на перечисление денежных средств в банк, в котором у работника открыт счет.

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

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение работника об информации, указанной в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется посредством выдачи работнику лично расчетного листка.

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

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

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

ностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.7. Осуществлять изменение условий оплаты труда по инициативе работодателя в соответствии требования ТК РФ.

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

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

2.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

Профком обязуется:

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

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

III. Режим труда и отдыха

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

3.2. Режим рабочего времени устанавливается каждому Работнику при заключении трудового договора.

3.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором с Работником.

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

3.3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:

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

2) для медицинских работников – 39 часов в неделю;

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

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

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

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

7) для иных категорий работников, установленных законодательством РФ.

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

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

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

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

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

3.6. В пределах рабочего дня преподаватели проводят все виды учебной (преподавательской) работы, воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также дру-

гой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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

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

3.10. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

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

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

Составление графика отпусков осуществляется в структурных подразделениях университета.

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

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

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

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

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

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

г) по случаю заключения брака работником – 3 дня;

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

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

ж) неожиданного тяжелого заболевания близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) – 1 день;

з) по ходатайству руководителя структурного подразделения работникам, добросовестно проработавшим непрерывно в университете 20 и более лет – до 5 дней;

и) материально-ответственным лицам – до 5 дней по представлению руководства структурного подразделения.

В случае предоставления дополнительного отпуска его оплата производится с учетом финансовых возможностей университета.

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

– рабочим и служащим, добросовестно проработавшим непрерывно в университете не менее 10 лет – 3 дня, 15 лет – 5 дней;

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

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

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

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

IV. Условия и охрана труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) выплат компенсационного характера в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада);

2) ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается:

– 12 календарных дней работникам, занимающим должности, перечисленные в Приложении № 5 к настоящему коллективному договору,

– 7 календарных дней работникам занимающих должности, не указанные в Приложении № 5 к настоящему коллективному договору;

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

4) бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам и условиям их выдачи. По письменному заявлению выдача работнику молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

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

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

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

4.18. Проведение регулярной влажной уборки аудиторий и коридоров учебных корпусов. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

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

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

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

Профком обязуется:

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

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

V. Жилищное обеспечение работников

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

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

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

VI. Охрана здоровья и социальное обеспечение работников

Работодатель и Профком обязуются:

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

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

6.2. Производить реализацию направлений в спортивно-оздоровительный лагерь «Политехник» через профсоюзный комитет:

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

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

– прочим лицам – за полную стоимость.

Работодатель выделяет автобусы для доставки сотрудников в спортивно-оздоровительный лагерь в начале и в конце смены.

6.3. Предоставлять сотрудникам университета возможность посещать бассейн, выбранный профкомом в соответствии с планом оздоровительных мероприятий.

6.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

6.5. Оказывать содействие в организации туристических поездок по России для преподавателей и сотрудников университета.

6.6. Предоставлять сотрудникам университета, членам их семей, услуги лыжной базы и катка СГТУ – бесплатно.

6.7. Работникам, их близким родственникам оказывать материальную помощь в суммах, кратных базовой сумме, установленной действующим законодательством для расчета социальных выплат, в следующих случаях:

а) не менее 20 – за счет средств университета и не менее 15 – за счет средств профсоюзной организации (только для членов профсоюза) – в случае смерти работающего;

б) не менее 15 – за счет средств университета и не менее 10 из средств профсоюзной организации (только для членов профсоюза) – в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, отца, матери).

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

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

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

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

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

6.13. В целях профилактики заболеваний заключать договоры на дополнительное медицинское обслуживание сотрудников университета с Клинической больницей имени С.Р. Миротворцева СГМУ и Городской поликлиникой № 10 Октябрьского района г. Саратова.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

Работодатель имеет право:

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

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

VIII. Защита прав и интересов членов профсоюза

Профком обязуется:

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

IX. Заключение

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, после одобрения на конференции научно-педагогических работников, других категорий работающих.

9.2. Данный коллективный договор действует в течение 2015-2018 годов до заключения нового коллективного договора или продления сторонами действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

Стороны договорились:

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

2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на конференции научно-педагогических работников, других категорий работающих.

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

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

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

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

Ректор университета

И.Р. Плеве

Председатель профсоюзной
организации сотрудников

В.А. Мохнев

