

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пермский государственный университет»

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2009 – 2012 ГОДЫ

**обсужден и одобрен конференцией работников
университета _____ 2009 г. и подписан**

**со стороны
работодателя
ректор университета**

_____ **В.В.Маланин**

**со стороны
работников университета
председатель профкома**

_____ **Н.Б.Сорокина**

Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.....
2. Статус работников университета.....
3. Основные правила взаимодействия представителей сторон.....
4. Трудовые договоры, обеспечение профессионального роста и занятости.....
5. Рабочее время и время отдыха.....
6. Организация оплаты труда.....
7. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда.....
8. Социальная сфера.....
9. Контроль за выполнением коллективного договора.....

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

- Приложение 1.** Правила внутреннего распорядка
- Приложение 2.** Положение об оплате труда работников ПГУ
- Приложение 3.** Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГУ
- Приложение 4.** Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГУ
- Приложение 5.** Соглашение об охране труда на 2009 год
- Приложение 6.** Положение о комиссии ПГУ по охране труда
- Приложение 7.** Положение об административно-общественном (трехступенчатом) контроле за охраной труда в ПГУ
- Приложение 8.** Перечень профессий и должностей, требующих обязательного прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (КД) **Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пермский государственный университет» (ПГУ)** представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ПГУ и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. В КД с учетом финансово-экономического положения в ПГУ устанавливаются дополнительные меры поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников ПГУ, а также более благоприятные условия труда (относительно актов, названных в п. 1.4.) работников университета.

1.3. В КД включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.4. КД разработан в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами, действующими в Российской Федерации и Пермском крае, а также закрепленными Уставом университета.

Кроме того, в ПГУ признаются и выполняются генеральное соглашение; отраслевое соглашение; региональное и территориальное соглашения, действующие в Пермском крае.

1.5. В настоящем КД учтены предложения работников университета.

1.6. Сторонами КД являются работодатель в лице ректора и работники университета.

1.7. Представителем работников университета при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем является профсоюзная организация работников Пермского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация работников ПГУ) в лице ее органов, избранных конференцией членов профсоюзной организации работников ПГУ: председателя профсоюзной организации (профсоюзного комитета) и профсоюзного комитета (далее – выборный профсоюзный орган), – действующих в пределах компетенции, предусмотренной учредительными документами профсоюзной организации работников ПГУ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут в письменном виде уполномочить орган профсоюзной первичной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

1.8. В случаях, указанных в настоящем КД, отдельные обязательства и полномочия работодателя возлагаются на подчиненных ректору ПГУ руководителей: проректоров, деканов, руководителей подразделений и т.д.

После подписания КД ректор в течение месяца издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных положений настоящего договора и доводит этот приказ до сведения коллектива.

1.9. Условия КД являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех лиц, заключивших трудовой договор с ПГУ, а по отдельным положениям также и на членов их семей, неработающих пенсионеров, уволенных из ПГУ в связи с уходом на пенсию, освобожденных работников профсоюза, названных в п. 1.7.

1.10. КД вступает в силу с 1 сентября 2009 г. и действует в течение 3 лет.

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

1.11. Ректор в семидневный срок после подписания КД направляет его для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду Пермского края.

1.12. Текст КД не позднее одного месяца после его подписания сторонами печатается в необходимом количестве за счет средств университета и доводится руководителями

подразделений до сведения лиц, на которых распространяется действие договора под подпись.

1.13. Отдел кадров обеспечивает ознакомление с текстом КД всех лиц, поступающих на работу в ПГУ по трудовому договору под подпись.

1.14. Два экземпляра оригинального текста настоящего КД, подписанные в установленном порядке, хранятся у ректора университета и председателя профсоюзного комитета, названного в п. 1.7. Два экземпляра КД, а также текст КД в электронном виде направляются в адрес ЦК профсоюза работников народного образования и науки.

1.15. Изменения и дополнения в КД вносятся по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим КД.

Решения о принятых сторонами дополнениях и изменениях оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью КД, и доводятся до сведения работников университета.

1.17. Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего КД, решения задач повышения авторитета университета и его социально-экономического развития.

2. СТАТУС РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Работниками ПГУ являются лица, работающие в университете по трудовому договору.

2.2. Для решения вопросов, вытекающих из системы социального партнерства, созывается конференция работников университета.

Инициаторами созыва конференции работников могут быть стороны данного КД.

Порядок избрания делегатов и норма представительства определяются выборным профсоюзным органом, названным в п. 1.7, и утверждаются представителями сторон.

Делопроизводство и организация работы конференции осуществляются комиссией, созданной по решению сторон, или профсоюзным комитетом, названным в п. 1.7.

Материальное обеспечение работы конференции осуществляется работодателем.

Повестка дня и порядок работы определяются конференцией с учетом предложений инициаторов.

2.3. К компетенции конференции работников университета относится:

- 1) обсуждение проекта КД и вынесение решения по проекту КД;
- 2) избрание представителей выборного органа профсоюзной организации, указанной в п. 1.7., в комиссии по охране труда, по социальному страхованию, по трудовым спорам;
- 3) заслушивание и утверждение итогов выполнения КД, отчетов о работе комиссий по охране труда, по социальному страхованию, по трудовым спорам;
- 4) рассмотрение иных, наиболее важных вопросов социально-партнерских отношений в университете.

2.4. Конференция работников университета имеет право своим надлежаще оформленным постановлением передать решение вопросов, входящих в компетенцию коллектива работников университета, другим коллегиальным органам в университете (Ученому совету, профсоюзному комитету и т.п.), а также отдельным лицам, исключая вопросы, решение которых – согласно действующим правовым нормативным актам – не может быть передано другим органам и лицам.

2.5. Исполнительным органом коллектива работников университета признаются председатель профсоюзной организации и профсоюзный комитет, названные в п. 1.7.

2.6. Работники университета обязуются:

2.6.1. В своей деятельности руководствоваться законами РФ и Пермского края, Уставом ПГУ, настоящим КД, локальными нормативными актами, правилами внутреннего распорядка, приказами ректора университета и другими документами, принятыми в установленном порядке.

2.6.2. Профессионально и добросовестно выполнять свои функциональные обязанности.

2.6.3. Всесторонне способствовать повышению престижа Пермского государственного университета.

2.6.4. Принимать активное участие в развитии материальной базы университета, экономно использовать денежные средства и материальные ресурсы.

2.7. Работники университета по их желанию один раз в квартал проводят во всех помещениях санитарный день, принимают участие в субботниках по наведению порядка на территории университетского городка.

2.8. Представители сторон КД обязуются сотрудничать по вопросам деятельности коллектива работников ПГУ, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и законные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по этим вопросам и после взаимных консультаций принимать решения по вопросам, касающимся коллектива работников.

2.9. Ректор университета не реже 1 раза в год информирует коллектив работников о поступлении и расходовании бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН

3.1. Ректор и профсоюзная организация работников ПГУ, названная в п. 1.7, признают, что выполнение положений настоящего КД и задач, стоящих перед коллективом работников университета, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они обязуются объединить эти усилия для удовлетворения нужд работников университета и членов их семей, а также предотвращения социальной напряженности в коллективе работников университета.

3.2. С целью повышения правовой грамотности работников администрация и профком периодически проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива.

3.3. Профсоюзная организация вправе иметь своих представителей в каждом из коллегиальных органов управления Пермским государственным университетом и его подразделений.

3.4. Выборный профсоюзный орган, указанный в п. 1.7, имеет право на осуществление контроля за соблюдением ректором и иными должностными лицами ПГУ законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзные представители беспрепятственно посещают рабочие места в университете для осуществления контроля. В случае выявления нарушений ректор либо по его поручению другие должностные лица обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.5. Ректор и иные должностные лица университета предоставляют профсоюзному комитету по его запросу информацию и дают необходимые разъяснения по вопросам условий и охраны труда, социальным, экономическим и иным вопросам, касающимся работников.

Профсоюзный комитет включается в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов и иных документов.

3.6. Администрация университета привлекает уполномоченных представителей профсоюзной организации работников к участию в работе комиссий университета по решению социальных вопросов работников университета.

3.7. По распоряжению ректора университета профкому предоставляется бесплатно: 2 комнаты в здании университета с телефонной связью (1 городской и 2 внутренних абонентских номера) и хозяйственное обслуживание этих комнат, а также помещения для проведения заседаний профкома, профсоюзных собраний, конференций, услуги по использованию транспортных средств и средств связи, множительной техники.

3.8. Администрация университета предоставляет профкому возможность использования локальной компьютерной сети, сети Интернет, оказывает помощь в сопровождении электронной страницы профкома на сервере университета с оплатой за счет средств университета.

3.9. Члены выборных профсоюзных органов, а также уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в ПГУ совместно с администрацией университета комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников университета, а преподаватели включают общественную работу в нормативную часть рабочего времени.

Количество часов этим категориям работников устанавливается дифференцированно в соответствии с планом работы профкома, комиссий, профбюро с учетом норм времени для расчета объема работы и согласовывается с председателем профкома.

3.10. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета университета на расчетный счет профсоюзной организации, указанной в п. 1.7. КД, средства в размере 1 % заработной платы работника. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

3.11. По заявке выборного профсоюзного органа и по распоряжению ректора не освобожденному профсоюзному активу предоставляется время для краткосрочного профсоюзного обучения, на период участия в качестве делегатов в съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также для работы в заседаниях пленумов (президиумов) с сохранением установленной заработной платы,

3.12. Освобожденные профсоюзные работники, избранные в профком, указанный в п. 1.7, имеют право на социально-трудовые преимущества и льготы как работники университета.

3.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета, факультетов, кафедр, других структурных подразделений и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов, кафедр и других структурных подразделений.

3.14. По представлению выборного профсоюзного органа ректор рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих не освобожденных членов профкома, председателей профбюро факультетов и подразделений по итогам работы, а по представлению Крайкома профсоюза работников образования и науки – и освобожденных членов профкома.

3.15. Работодатель обеспечивает реализацию особых трудовых прав профсоюзных работников и полномочий профсоюзов, не оговоренных выше, но закрепленных в правовых нормативных актах и социально-партнерских соглашениях, действующих в РФ и Пермском крае.

3.16. Профсоюзная организация работников ПГУ в полной мере и в надлежащих формах использует все права, предоставленные профсоюзным организациям такого уровня правовыми нормативными актами РФ, Пермского края, соглашениями разных видов, а также локальными актами, действующими в ПГУ.

3.17. Выборные профсоюзные органы оказывают всестороннюю поддержку ректору в его деятельности по развитию университета, защите интересов университета и его работников.

3.18. Выборные профсоюзные органы в период действия КД при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не инициируют коллективных трудовых споров, не призывают к иным коллективным действиям, стремятся к организации бесконфликтного взаимодействия с работодателем.

4. ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ЗАНЯТОСТИ

4.1. Штатное расписание университета утверждается ректором в пределах фонда оплаты труда в соответствии с нормативными документами.

4.2. Трудовые отношения каждого работника университета и администрации регулируются трудовым договором, который заключается в соответствии с трудовым законодательством РФ. В отношении научно-педагогических работников университета, к которым относятся профессорско-преподавательский состав (декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) и научные работники (младшие научные сотрудники, научные сотрудники, старшие научные сотрудники, главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники), действуют и специальные нормы о трудовых договорах, установленные для правового регулирования трудовых отношений в высшей школе (выборы, конкурсный отбор и т.п.).

4.3. Трудовые договоры от имени работодателя заключает ректор или иные должностные лица по доверенности, выданной ректором, или в соответствии с приказом (распоряжением) ректора. Заключению трудового договора предшествуют процедурные отношения, урегулированные законодательством о труде, ведомственными правовыми нормами, а также локальными актами, действующими в ПГУ.

4.4. При заключении трудовых договоров не допускается ухудшение положения работника по сравнению с уровнем, установленным законодательством о труде и настоящим КД. В содержание трудового договора могут быть включены условия, улучшающие положение работника за счет бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности университета.

4.5. Все изменения и дополнения к трудовым договорам оформляются письменными дополнительными соглашениями между работником и работодателем по процедуре, аналогичной заключению трудового договора.

4.6. Трудовой договор с научно-педагогическими работниками, за исключением декана и заведующего кафедрой, заключается на срок до 5 лет либо на неопределенный срок. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом мнений членов кафедры и ученого совета факультета (университета). Трудовой договор с деканом и заведующим кафедрой заключается на срок 5 лет.

4.7. Работодатель обязан:

4.7.1. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие организации профессиональной подготовки, а также переподготовки и повышения квалификации работников университета с отрывом или без отрыва от производства.

4.7.2. Сохранять за работниками университета, направляемыми на обучение (профессиональная подготовка, переподготовка кадров) с отрывом от работы, место работы и заработную плату по основному месту работы.

4.7.3. При направлении работника в служебную командировку внутри страны возмещать работнику расходы на командировку, в частности расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), в размерах, установленных Правительством РФ. Дополнительно работникам, направляемым в служебные командировки внутри страны, выплачивать суточные в размере не более 600 рублей из средств, полученных от приносящей доход деятельности, при условии, что средства на возмещение дополнительных суточных предусмотрены в сметах университета, факультетов, иных структурных подразделений. Суточные выплачиваются в соответствии

с приказом Ректора в пределах средств, имеющихся у соответствующего структурного подразделения университета, по представлению руководителя структурного подразделения.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.8. Сотрудники университета имеют преимущественное право для поступления в аспирантуру и докторантуру университета (при условии выполнения ими всех установленных требований).

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. Не допускать экономически и (или) социально необоснованного сокращения штата. Увольнение преподавателей и иных сотрудников, связанное с сокращением штата или численности, производится только после взаимного обсуждения такой акции сторонами КД.

4.9.2. При сокращении штата преимущественное право работы имеют следующие категории работников:

- категории работников, определенные ст. 179 ТК РФ;
- работники, награжденные государственными и (или) отраслевыми наградами;
- работники, проработавшие в университете более 20 лет, – в течение двух лет перед достижением ими возраста, дающего право на пенсию по возрасту.

4.10. В тех случаях, когда трудовое законодательство РФ ограничивает увольнение работника условием получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, это мотивированное мнение в университете должно быть получено от профсоюзного комитета либо от его президиума.

4.11. При увольнении работника, когда причиной увольнения является заболевание либо получение инвалидности, при наличии коллегиального медицинского заключения с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета или его президиума работнику производится единовременная выплата из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в размере минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на день увольнения, а лицам, проработавшим в университете не менее 20 лет, – в размере 1,5 оклада (должностного оклада).

Выплата производится при условии добросовестной работы и отсутствия нарушений трудовой дисциплины за два предыдущих года.

4.12. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по достижении им пенсионного возраста ему выплачивается единовременная выплата в следующем размере:

- при общем стаже работы в ПГУ свыше 10 лет – 1 оклад (должностной оклад);
- при общем стаже работы в ПГУ свыше 15 лет – 2 оклада (должностных оклада);
- при общем стаже работы в ПГУ свыше 20 лет – 3 оклада (должностных оклада).

Указанная выплата производится за последний месяц работы из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Основанием для выплаты данной надбавки является приказ об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Данная выплата предоставляется работнику один раз за все время работы в университете.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы в каждый день недели; продолжительность, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания) работников ПГУ устанавливается в строгом соответствии с нормативными правовыми актами, КД, правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Учет рабочего времени, контроль за своевременным началом и окончанием рабочего дня ведет работодатель, в том числе с помощью автоматизированной системы учета

рабочего времени и технических средств доступа на территорию университета. Контроль за использованием рабочего времени и перерыва для отдыха и питания осуществляется непосредственным руководителем.

5.2. Профессорско-преподавательскому составу (ППС) в ПГУ устанавливается суммированный учет рабочего времени Правилами внутреннего распорядка, Уставом университета, трудовым договором, Нормами времени для расчета объема работы, выполняемой ППС, а также графиком учебного процесса. Нормированная часть рабочего времени ППС включает учебную, методическую, научную и воспитательную работу. Она составляет 1500 часов за учебный год. Индивидуальный объем часов по всем видам работ ППС устанавливается заведующим кафедрой после обсуждения на заседании кафедры с учетом методической, научной и воспитательной работы преподавателя, согласовывается с деканом факультета, утверждается проректором по учебной работе университета и не может превышать 1500 часов за учебный год. Учебная нагрузка сверх учебного поручения оформляется и оплачивается на условиях почасовой оплаты труда в установленном порядке.

5.3. Дежурным учебных корпусов и общежитий, операторам тепловых пунктов, дежурным по КПП, работникам смены отдела обеспечения правопорядка и иным работникам университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, ведется суммированный (за год) учет рабочего времени. Сверхурочная работа не должна превышать норму, установленную законодательством РФ.

5.4. Для всех других категорий работников университета (кроме п. 5.2, 5.3.) устанавливается недельный учет рабочего времени, если иное не установлено локальными актами университета или трудовым договором (например, отдельным водителям установлен месячный учет рабочего времени). Режим работы устанавливается КД, правилами внутреннего распорядка (приложение 1), трудовыми договорами и графиками, утвержденными ректором (проректором) с учетом мнения выборного профсоюзного органа, названного в п. 1.7.

5.5. Для работников, занятых в учебном процессе, выходным днем является воскресенье, а для других категорий работников – суббота и воскресенье, если иное не установлено правилами внутреннего распорядка, графиком работы либо трудовым договором.

5.6. Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и выборного профсоюзного органа, названного в п. 1.7. по письменному приказу (распоряжению) ректора (проректора).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. По письменному соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполное рабочее время, режим гибкого рабочего времени. С учетом мнения выборного профсоюзного органа работнику может производиться разделение рабочего дня на части.

5.8. Совместительство в ПГУ регулируется трудовым законодательством РФ. При этом внутреннее совместительство в интересах работников разрешается более чем по одному трудовому договору.

5.9. Очередной оплачиваемый отпуск работникам ПГУ предоставляется, как правило, в каникулярное время, без нарушения хода учебного процесса, по графику, утвержденному ректором (проректором), с учетом мнения выборного профсоюзного органа, указанного в п. 1.7. В соответствии с трудовым законодательством РФ ветеранам труда и некоторым другим категориям работников отпуск может быть предоставлен по их письменному заявлению в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен руководителем подразделения под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.11. Работнику ПГУ по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением установленной заработной платы продолжительностью 3 рабочих дня в случаях свадьбы работника или свадьбы детей; смерти членов семьи работника (родителей, детей, супруга или супруги, братьев, сестер) с оплатой из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.12. По письменному заявлению работника, согласованному с руководителем подразделения, ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ.

5.13. Работникам университета при заключении трудового договора либо дополнительного соглашения к трудовому договору – по представлению руководителя структурного подразделения и (или) проректора по соответствующему направлению деятельности – ректором ПГУ может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на срок не более 14 календарных дней в году.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников университета состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Университет самостоятельно, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и компенсационных выплат.

6.3. Порядок и условия оплаты труда, установление размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера, которые являются неотъемлемой частью КД (Приложения 2 – 4), и иными локальными нормативными актами университета.

6.4. В случаях, когда система оплаты труда работников университета предусматривает увеличение размера оклада (должностного оклада) или установление выплат стимулирующего характера, то изменение оплаты труда осуществляется в следующем порядке:

6.4.1. При получении работниками образования или восстановлении документов об образовании, при присвоении ученого звания профессора или доцента изменение оклада (должностного оклада) производится со дня изменения данного условия трудового договора соглашением сторон в письменной форме.

6.4.2. При присуждении ученой степени доплаты производятся: доктору наук – с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени доктора наук; кандидату наук – с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук. При этом заключается письменное соглашение сторон трудового договора.

6.4.3. При награждении государственными наградами, знаками отличия в области образования, почетными званиями ПГУ и др. (в соответствии с п. 3.1.4. Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера) – со дня предоставления копии документа о награждении.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата в размере до 12 % от оклада (должностного оклада) устанавливается при наличии вредных факторов, до 24 % от оклада (должностного оклада) – при наличии особо вредных факторов. Выплаты производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа, указанного в п. 1.7, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6.6. Дежурным учебных корпусов и общежитий, операторам тепловых пунктов, дежурным по КПП, работникам университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в размере, повышенном на 20 % от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По письменному заявлению работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего количеству часов сверхурочной работы.

6.8. С целью поддержки молодых преподавателей (в возрасте до 30 лет), работающих в университете на полную ставку, им выплачивается надбавка из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в размере 1500 рублей в месяц в течение первых трех лет преподавательской деятельности в университете.

6.9. Работникам университета, пользующимся правом на получение ежемесячной денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий, выплачивается указанная компенсация в размере, установленном законодательством РФ независимо от выполняемого ими объема учебной нагрузки, а также случаев отсутствия на работе по уважительным причинам.

6.10. В случаях, когда максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого из средств фонда социального страхования РФ, ниже, чем установленная заработная плата работника, разница может быть выплачена в форме доплаты из средств работодателя, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах средств, имеющихся у соответствующих подразделений университета.

Данная выплата осуществляется на основании приказа ректора, по представлению расчетного отдела сотрудников, согласованному с руководителем структурного подразделения, с указанием источника выплаты заработной платы.

6.11. Изменения размеров заработной платы, связанные с изменением нормативных правовых актов, производятся по правилам, указанным в данных актах. Каждый случай задержки реализации изменений в нормативно-правовых актах, произошедших по вине работодателя, и, как следствие, неправильного начисления заработной платы подлежит служебному расследованию, а при необходимости – дисциплинарному наказанию ответственных исполнителей.

6.12. Выплаты заработной платы производятся в следующие сроки: за первую половину текущего календарного месяца – с 25-го по 27-е число месяца, за вторую половину – с 10-го по 12-е число следующего календарного месяца путем перечисления денежных средств на персональные банковские карточные и иные счета работников по их личным заявлениям.

6.13. Расчетные листы по заработной плате по форме, утвержденной приказом ректора с учетом мнения выборного профсоюзного органа, выдаются персонально работникам либо на основании их доверенностей другим лицам не ранее 5-го числа следующего месяца.

6.14. Стороны считают, что средства, полученные от приносящей доход деятельности, сэкономленные по статье «Оплата труда», могут быть направлены на стимулирование работников и оказание им материальной помощи.

6.15. С целью совершенствования системы оплаты труда в университете стороны договорились:

6.15.1. Рассматривать вопросы, связанные с обеспечением социально-трудовых прав работников в рамках новой системы оплаты труда, на заседаниях Ученого совета университета, заседаниях профкома работников.

6.15.2. Совместно разрабатывать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

7. ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и охрану труда работников. Перечень необходимых мероприятий предусматривается Соглашением по охране труда, которое принимается ежегодно и является частью КД (Приложение 5).

7.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом, названным в п. 1.7, разрабатывает Положение по системе управления охраной труда в университете (СУОТ) в соответствии с нормативными документами.

7.3. Комиссия ПГУ по охране труда, созданная на паритетной основе (в соответствии со ст. 218 ТК РФ) из представителей работодателя и профсоюзной организации работников ПГУ, указанной в п. 1.7, осуществляет контроль за условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда в соответствии с Положением о комиссии ПГУ по охране труда и Положением об административно-общественном (трехступенчатом) контроле за охраной труда в ПГУ (Приложения 6, 7).

7.4. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасных условий труда, обучение работников безопасным приемам работы, аттестацию рабочих мест в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда. Размер выделяемых средств определяется сметой доходов и расходов ПГУ на каждый календарный год.

7.5. Работодатель разрабатывает порядок использования средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях проведения предупредительных мер по сокращению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний (проведение периодических медицинских осмотров, санаторно-курортное лечение и оздоровление сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечение средствами защиты, аттестация рабочих мест).

7.6. Работодатель создает комиссию, в которую делегируются представители профсоюзного комитета, для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативными документами.

7.7. Работникам, занятым на работе, характеризующейся вредными и (или) опасными условиями труда, а также в иных случаях, перечисленных в ст. 221 ТК РФ, в соответствии с нормативными правовыми актами и настоящим КД предоставляются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, а на основании ст. 222 ТК РФ им выдаются бесплатно 0,5 литра молока или другие равноценные пищевые продукты, а в отдельных случаях – лечебно-профилактическое питание в соответствии с установленными нормами. В предусмотренных нормативными правовыми актами случаях указанные работники ПГУ пользуются и другими правами и льготами.

7.8. Работникам отдела обеспечения правопорядка университета предоставляется бесплатно форменная (специальная) одежда.

7.9. Работникам подразделений университета с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством

РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

7.10. Работники ПГУ, работающие в неблагоприятных условиях труда (Приложение 8), обязаны проходить периодические медицинские осмотры в сроки, установленные приказом ректора. В случаях неисполнения указанной обязанности работник отстраняется от работы. После этого решается вопрос о его дисциплинарной ответственности и (или) расторжении трудового договора согласно правилам, предусмотренным ТК РФ.

7.11. Работодатель обеспечивает готовность учебных корпусов и общежитий к началу учебного года, а также содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими и противопожарными нормами и правилами.

7.12. Безопасность и готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий к новому учебному году в начале сентября проверяет комиссия по охране труда с привлечением представителей профкома студентов. Результаты проверки доводятся до сведения работников через деканов, заведующих кафедрами, руководителей и профсоюзный актив подразделений.

7.13. Работодатель обеспечивает в помещениях университета тепловой режим, соответствующий установленным нормам. При понижении температуры ниже установленных норм работодатель по представлению выборного профсоюзного органа устанавливает дополнительные перерывы в рабочем дне с сохранением заработной платы за это время, а учебные аудитории изымаются из учебного процесса до установления в них соответствующего теплового режима. При этом администрация обеспечивает выполнение учебного плана в полном объеме.

7.14. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников уполномоченные по охране труда профсоюзной организации университета вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

7.15. Работодатель не применяет каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работник немедленно сообщает о своем отказе от выполнения работы непосредственному руководителю. За работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине сохраняется должность, рабочее место, а период отказа от работы до устранения опасности для жизни и здоровья работника оплачивается работодателем как простой по вине работодателя.

7.16. Деканы факультетов ежегодно отчитываются на заседаниях Ученого совета соответствующего факультета по вопросам охраны труда. Руководители других подразделений ПГУ отчитываются на собраниях коллектива работников данных подразделений. К обсуждению таких отчетов привлекаются профсоюзный актив, комиссия по охране труда и отдел по охране труда ПГУ.

7.17. Работодатель устанавливает единовременную выплату за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам университета (членам их семей) при причинении вреда здоровью или жизни работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях:

– гибели работника – в размере 60000 руб.; а также оплата расходов, связанных с погребением;

– получения работником 1 группы инвалидности – в размере 35000 руб.;

– получения работником 2 группы инвалидности – в размере 25000 руб.;

– получения работником 3 группы инвалидности – в размере 15000 руб.

7.18. Работодатель, в соответствии с имеющимися финансовыми и материально-техническими возможностями, организует пропускной и внутриобъектовый режим или

режим контроля доступа на территорию ПГУ для обеспечения личной безопасности работников, обеспечения пожарной безопасности и антитеррористической защиты.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

8.1. Стороны исходят из того, что работодатель:

8.1.1. На решение социальных вопросов работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа, указанного в п. 1.7, ежегодно предусматривает в годовой смете доходов и расходов средства, сверх означенных в разделе 6 настоящего КД.

8.1.2. Осуществляет обязательное медицинское страхование работников, обеспечивает их страховыми полисами и продлевает эти полисы по окончании срока их действия на новый срок, контролирует исполнение страховой компанией обязательств по договору обязательного медицинского страхования и доводит необходимую информацию до работников университета.

8.1.3. Осуществляет регистрацию заявлений, приобретение, оплату, регистрацию и выдачу путевок на оздоровление и отдых детей работников за счет средств, выделенных на эти цели Региональным Фондом обязательного социального страхования.

8.1.4. Обеспечивает ежегодную вакцинацию работников против гриппа, а также против клещевого энцефалита – для работников, проводящих полевую практику студентов.

8.1.5. Для физкультурно-оздоровительных занятий предоставляет работникам бесплатно на два часа в неделю спортивный зал в корпусе № 1. По ходатайству выборного профсоюзного органа, указанного в п. 1.7, для организации и проведения спортивно-оздоровительных мероприятий работников бесплатно предоставляет работникам и иные спортивные сооружения.

8.1.6. Оказывает материальную помощь работникам в связи с рождением ребенка, смертью близкого родственника, кражей или стихийным бедствием, для оплаты лечения, покупки дорогостоящего лекарства, приобретения санаторно-курортной путевки по рекомендации медицинского учреждения, в связи с тяжелым материальным положением и в других случаях.

Для получения материальной помощи подается заявление на имя ректора с ходатайством руководителя подразделения и выборного профсоюзного органа, указанного в п. 1.7.

8.1.7. Выделяет в случае необходимости транспортные средства работникам для личных нужд.

8.2. Выборный профсоюзный орган, указанный в п. 1.7:

8.2.1. Ведет регистрацию больничных листов, проводит анализ заболеваемости и вносит предложения в комиссию по социальному страхованию университета по оказанию медицинских и оздоровительных услуг.

8.2.2. В смете доходов и расходов профсоюзной организации ежегодно предусматривает средства на оказание материальной помощи, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и их детей.

Порядок использования средств определяется решением профсоюзного комитета.

8.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган, указанный в п. 1.7, договорились:

8.3.1. При наличии денежных средств использовать разные способы оздоровления работников – медицинское обслуживание по системе добровольного медицинского страхования, санаторно-курортное лечение, лечение в санатории-профилактории ПГУ и др.

8.3.2. Координировать деятельность по вопросам медицинского обслуживания и оздоровления работников, оздоровления и отдыха детей работников через комиссию по социальному страхованию университета. Комиссия создается на паритетной основе из представителей сторон и в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по социальному страхованию ПГУ.

8.3.3. Осуществлять контроль за организацией питания в столовых, буфетах, предусматривать в них обеспечение минимального ассортиментного перечня дешевых

блюд, диетических блюд в течение всего рабочего дня, а также должного уровня культуры обслуживания.

8.3.4. Проводить совместно праздничные мероприятия, посвященные Дню Победы, Дню пожилого человека, Новому году, содействовать в проведении иных праздничных мероприятий в университете и его подразделениях.

Для проведения новогодних мероприятий для детей работников работодатель оплачивает стоимость новогодних подарков, а профсоюзный комитет – новогодних представлений для детей членов профсоюза.

8.3.5. Оказывать материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам – ветеранам университета, вышедшим на пенсию из ПГУ, одиноким ветеранам оказывать содействие в поддержании их жилых помещений (замена сантехники, санитарный ремонт и др.).

8.3.6. Ходатайствовать перед органами социального обеспечения об оказании помощи одиноким престарелым пенсионерам, перед администрацией районов и иных муниципальных образований – о предоставлении мест детям работников в дошкольных детских учреждениях.

8.3.7. Проводить работу по решению жилищных вопросов работников в соответствии с законодательством и Положением о порядке предоставления жилых помещений в общежитиях ПГУ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующий орган по труду, зарегистрировавший КД, а также профсоюзная правовая инспекция.

9.2. Представителями сторон социального партнерства, осуществляющими контроль за выполнением КД, являются члены созданной комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта КД в количестве 12 человек с равным представительством от работодателя и профкома. Результаты работы комиссии доводятся до сведения администрации и работников.

Конференция работников по итогам выполнения КД проводится не реже одного раза в 3 года.

9.3. В порядке контроля за выполнением КД администрация и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.4. При возникновении у работников спора с работодателем, связанного с применением КД, они могут обратиться в выборный профсоюзный орган для разрешения спорной ситуации с участием профкома или его представителя в оперативном порядке. Помощь выборного профсоюзного органа в разрешении споров, связанных с применением настоящего КД, оказывается работникам, являющимся членами профсоюза, а другим работникам – не членам профсоюзной организации, обозначенной в п. 1.7, только при условии, если они уполномочили в письменном виде выборный профсоюзный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Если спор не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

9.5. Лица, нарушившие установленный порядок переговоров, не предоставившие информацию, необходимую для коллективных переговоров, осуществления контроля за выполнением КД, а также виновные в неисполнении или нарушении КД, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.