

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САНКТ - ПЕТЕРБУРГСКАЯ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ХУДОЖЕСТВЕННО – ПРОМЫШЛЕННАЯ
АКАДЕМИЯ
Имени А.Л. Штиглица

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников
СПГХПА им. А.Л. Штиглица

О.Н. Юдин
О.Н. Юдин
«24» декабря 2020 года

Ректор
СПГХПА им. А.Л. Штиглица

А.Н. Кислицына
А.Н. Кислицына
«24» декабря 2020 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Санкт – Петербургская государственная художественно – промышленная
академия имени А.Л. Штиглица»
на 2020 – 2023 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 30 " декабря 2020 г.
рег. № 14531/20-КД
Подпись *В.И.И.И.И.И.И.*

Решение о заключении коллективного
договора принято на конференции научно-
педагогических работников и
представителей других категорий
работников СПГХПА им. А.Л. Штиглица

«24» декабря 2020 года

СОДЕРЖАНИЕ ДОГОВОРА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ_____	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ_____	6
3. ОПЛАТА ТРУДА_____	11
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА_____	12
5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА_____	16
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ЛЬГОТЫ_____	20
7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОА_____	21
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ_____	23
9. ПРИЛОЖЕНИЯ_____	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургская государственная художественно-промышленная академия имени А.Л. Штиглица» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ).

Сторонам Договора являются:

работодатель - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургская государственная художественно-промышленная академия имени А.Л. Штиглица» (далее – академия) в лице ректора Кислицыной Анны Николаевны, действующего на основании Устава,

и работники академии, работающие по трудовому договору, от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация работников СПГХПА им. А.Л. Штиглица (далее – профсоюз, профсоюзная организация) в лице председателя профсоюза Юдина Олега Николаевича, действующего на основании Положения.

1.2. Настоящий договор является правовым актом, направленным на защиту социально-трудовых прав и интересов различных профессиональных и социальных групп работников академии; обеспечение социальной стабильности и социального партнерства; установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, создание более благоприятных условий труда в сравнении с условиями, установленными Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ.

1.3. Правовой основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы;

- Устав ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургская государственная художественно-промышленная академия имени А.Л. Штиглица» № 973 от 16.11.2018 года.

1.4. Действие Договора распространяется:

- на всех работников академии;

- на членов семей работников и неработающих пенсионеров академии – в части специально установленных льгот.

1.5. Стороны подтверждают, что условия Договора являются для них обязательными для исполнения.

1.6. Стороны договорились при заключении Договора руководствоваться следующими принципами:

- равноправия и полномочности сторон;

- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;

- добровольности принятия обязательств;

- реальности обеспечения обязательств;

- систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.7. При внесении изменений в законодательство РФ, улучшающих гарантии и льготы работающим в сравнении с условиями Договора, применяются нормы, предусмотренные законодательством.

1.8. Во исполнение Договора работодатель принимает локальные нормативные акты, не противоречащие действующему трудовому законодательству и не ухудшающие положение работников по сравнению с ним.

1.9. Ни одна из сторон не имеет права в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, безусловность выполнения которых стороны подтверждают.

1.10. Коллективный договор в период срока своего действия сохраняет свое действие в случае изменения наименования академии, её реорганизации (в течение всего срока реорганизации) и ликвидации (в течение всего срока

проведения ликвидационных мероприятий), а также расторжения трудового договора с ректором и прекращения его полномочий.

1.11. Стороны, подписавшие Договор, согласились неукоснительно соблюдать условия Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, разрешать возможные трудовые споры исключительно путём переговоров и выработки взаимоприемлемых решений.

1.12. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации работодатель признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения

Работники при соблюдении работодателем норм трудового законодательства и условий Договора отказываются при возникновении разногласий от незамедлительного применения крайней меры (забастовки) до последовательного проведения всех процедур, предусмотренных трудовым законодательством при разрешении коллективных трудовых споров.

1.13. Работодатель обязуется:

а) создавать здоровые, благоприятные и безопасные условия труда, работы по созданию таких условий осуществлять в соответствии утвержденным графиком, разработанным по итогам специальной оценки условий труда, проводимой регулярно, не реже одного раза в пять лет;

б) обеспечить постоянную техническую и технологическую модернизацию рабочих мест в соответствии с графиком модернизации рабочих мест и мастерских, разрабатываемым на трехлетний период;

в) ежегодно информировать трудовой коллектив о целевом расходовании финансовых средств за прошедший период и о перспективном планировании расходов на предстоящий период, направленном на развитие академии;

г) обеспечить информирование трудового коллектива о проведенной проректорами работе по соответствующим направлениям их деятельности;

д) содействовать деятельности профсоюза в обеспечении социальных гарантий, защиты экономических интересов работников и представлять необходимую для этих целей информацию;

е) осуществлять организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам, создаваемой совместно с профсоюзом, для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту или соглашению), и работодателем.

1.15. Работники обязуются:

а) добросовестно и с надлежащим качеством выполнять возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией и иными нормативными правовыми актами трудовые обязанности;

б) соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, приказы и распоряжения ректора академии;

в) бережно относиться к имуществу и оборудованию академии, содержать свое рабочее место и помещение, в котором оно находится в надлежащем санитарном и техническом состоянии, строго соблюдать требования охраны труда и правила техники безопасности;

г) соблюдать общепринятые нормы этики и морали, повышать свой профессиональный и культурный уровень.

1.16. Профсоюзная организация обязуется:

а) осуществлять консультирование работников и студентов по вопросам трудовых отношений и отношений, регулируемых Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», а также защиту их прав в спорах с администрацией, в том числе с представлением их интересов в суде;

б) принимать участие в проведении проверок, назначенных ректором по обращениям работников, связанных с нарушением установленного порядка в вопросах нормирования труда, начисления заработной платы, оформления приёма, перемещения и увольнения с работы, ведения трудовых книжек;

в) всемерно способствовать быстрому и объективному разрешению трудовых споров между работодателем и работниками, в том числе при обращении работников в комиссию по трудовым спорам.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Штатное расписание утверждаются ректором исходя из задач и спецификации вуза в соответствии с действующими нормативами в пределах средств, выделенных в установленном порядке на оплату труда, с учетом предложений структурных подразделений и мнений профсоюза.

Определяющими качество предоставляемого образования и формирующими уровень эффективности академии являются работники из числа профессорско-преподавательского состава, доля должностей которых в общей численности работников академии устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.2. Нормативы учебной нагрузки утверждаются приказом ректора. Учебная нагрузка на одного преподавателя в год принимается не более 900 часов.

2.3. Прием на работу всех категорий работников оформляется приказом ректора академии, изданного на основании письменного трудового договора, заключенного, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут быть предусмотрены условия об испытательном сроке при приеме на работу, обязанности работника отработать не менее установленного договором срока после получения им дополнительной квалификации или образования, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

2.5. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- заключение предварительного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на

другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.7. Испытания при приеме на работу не может устанавливаться для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, в их числе лица:

- избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иным нормативным правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременные женщины и женщины, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- не достигшие возраста восемнадцати лет;

- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. Прием на работу профессорско-преподавательского состава производится исключительно на конкурсной основе, в соответствии с Уставом академии, Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и статьей 332 ТК РФ.

2.9. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюза формы трудовых договоров с различными категориями работников.

В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работников, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемых работ, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязанности условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условиях для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в академии показателей и критериев.

2.10. Работодатель обязуется при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкции, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.12. В случае возможного массового увольнения работников:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять:

- в профсоюз – проект приказа о сокращении численности и штата работников, план-график высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансии, возможные варианты трудоустройства;

- в службу занятости населения – информацию о возможном массовом высвобождении работников.

2.13. Работники академии, входящие в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, имеют гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников имеют:

- а) лица, проработавшие в академии не менее 10 лет;
- б) одинокие родители, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- в) родители, имеющие трех и более детей;
- г) работники предпенсионного возраста, в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

д) работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях;

2.15. Лица, ранее уволенные из академии в связи с сокращением штата, зарекомендовавшие себе в качестве добросовестных работников и не имевшие дисциплинарных взысканий, имеют приоритет при приёме на работу в академию при наличии вакансии.

2.16. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику, если он отработал у работодателя не менее 10 лет, выплачивается выходное пособие в двукратном размере в сравнении с пособием установленным ТК РФ.

2.17. Работодатель обязуется:

а) обеспечивать занятость работника исключительно в соответствии с его должностными обязанностями, профессией и квалификацией;

б) в случае временного отсутствия работы по соответствующей профессии или квалификации по вине работодателя предоставлять работнику (с его согласия) другую подходящую работу, с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором, заключенным с ним.

2.18. Работодатель обязуется выплатить выходное пособие работнику в размере среднемесячного заработка в случае расторжения с ним трудового договора по причине:

а) отказа работника от перевода на другую работу по медицинским показаниям, указанным в официальном медицинском заключении;

б) призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

в) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

г) признанием работника неспособным к трудовой деятельности согласно медицинскому заключению, выданному в установленном законом порядке.

Работодатель вправе увеличить размер выходного пособия при наличии дополнительных внебюджетных средств.

2.19. Работодатель в соответствии с главой 26 ТК РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

2.20. Работодатель предусматривает работникам право на получение дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации и профессиональной переподготовки, включая обучение новым специальностям.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников академии производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, а также со штатным расписанием академии и Положением об оплате труда работников академии, разработанным в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30.10.2008 г. № 120н.

3.2. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, личного трудового вклада и качества труда и формируется с учетом доплат и надбавок, предусмотренных Положением об оплате труда работников и определяемых по установленным показателям эффективности деятельности работника.

3.3. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать и за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. Выплата премий и оказание материальной помощи работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников.

3.5. Работа в сверхурочное время, выходные и праздничные дни, выход на которую оформляется специальным приказом ректора академии, оплачивается в соответствии с ТК РФ.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, максимальными и минимальными пределами не ограничивается.

3.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц – 6 и 21 числа каждого месяца, перечислением заработка на банковскую карту или через кассу академии. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более чем 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.9. Работникам, уходящим в отпуск, соответствующие выплаты производятся не позднее трех дней до начала отпуска, согласно ст. 136 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется выплачивать единовременное выходное пособие в размере пяти месячных окладов работникам, впервые увольняющимся по причинам выходы на пенсию при условии непрерывного стажа работы в академии не менее 15 лет.

3.11. Работодатель в соответствии с Постановлением Правительства РФ, определяющим размер индексации, при условии выделения учредителем необходимых финансовых средств, производит ежегодную инфляционную индексацию должностных окладов работников.

3.12. Работодатель обязуется представлять по запросу работников сведения о производимых им начислениях заработной платы и о применяемых условиях оплаты труда.

3.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим договором.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в академии устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, для педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю.

В соответствии с трудовым законодательством РФ для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 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 и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

В академии установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно – управленческого персонала (далее - АУП) и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для учебно–вспомогательного персонала (далее УВП), профессорско–преподавательского состава (далее – ППС) и прочего персонала.

Режим рабочего времени и перерыва на обед устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. В выходные, праздничные и каникулярные дни соответствующим приказом работодателя могут вводятся дежурства для неотложного разрешения текущих и внезапно возникших проблем.

4.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.4. На отдельных видах работ, при выполнении которых невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы в предпраздничный день, переработка компенсируется, с согласия работника, представлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (36-часовая рабочая неделя) максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов.

4.6. Ночным считается время с 22 часов вечера текущего дня до 6 часов утра следующего дня.

4.7. По просьбе работника и по соглашению между ним и работодателем как при приеме на работу, так и в последствии, могут быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- а также для лиц, в отношении рабочих мест которых имеется специальное заключение о неблагоприятных и вредных условиях труда.

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

4.8. Сверхурочная работа, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится в предусмотренных законодательством (статьи 99 и 113 ТК РФ) исключительных случаях и допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя, а в иных случаях, не предусмотренных законодательством, - с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. Графики отпусков составляются руководителями структурных подразделений и утверждаются ректором (либо проректором, курирующим структурное подразделение) с учетом мнения профсоюза.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Действующим законодательством и настоящим договором установлены преимущества для отдельных категорий работников в части предоставления отпусков:

1) работникам моложе 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

2) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет либо ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется преимущественное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время;

3) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены;

4) работникам, награжденным «Герой труда» или «Герой России» очередные ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

5) почетным донорам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для работника время;

6) беременным женщинам , перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком работнице по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск;

7) работникам, которые усыновили/удочерили ребенка или детей в возрасте до 3 лет, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

8) работникам по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе;

9) участникам боевых действий или инвалидам войны отпуск предоставляется в любое время.

10) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам отпуск работника по соглашению с работодателем может быть перенесен на другое время.

4.11. Ежегодный отпуск для работников из числа профессорско–преподавательского состава, вне зависимости от занимаемой должности и стажа работы, устанавливается продолжительностью 56 календарных дней, для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала – 28 календарных дней.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем согласно Перечня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

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

4.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.15. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

а) в случаях рождения ребенка в семье работника – один день;

б) в связи со смертью близких родственников и членов семьи – до трех календарных дней;

в) работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) – 1 сентября, в первый день каждого учебного года.

4.16. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, в связи с:

а) регистрации брака детьми работника (родителя) – до пяти календарных дней;

б) с празднованием золотой (серебряной) свадьбы работником – до трех календарных дней;

в) переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;

г) уходом за заболевшим членом семьи – на время болезни в соответствии с заключением медицинского учреждения;

д) юбилеем (50 и каждые последующие 5 лет) – до трех календарных дней;

е) призывом (проводами) сына работника (родителя) на срочную военную службу – до трех календарных дней.

Иные случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы рассматриваются индивидуально работодателем по письменному заявлению работника.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, включая обследования рабочих мест на предмет установления специальной оценки условий труда, осуществляемые за счет предусмотренных на эти цели средств федерального бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам обследований рабочих мест на предмет установления специальной оценки условий труда, обеспечивается право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ), установление сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), а также могут быть предоставлены иные формы компенсации причиняемого вреда.

5.1.3. Выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев в мастерских и профессиональных заболеваний.

Указанные мероприятия разрабатываются работодателем на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также:

- Соглашения по охране труда с ежегодно утверждаемым планом мероприятий по улучшению условий и охране труда;
- ежегодно утверждаемого Плана мероприятий противопожарной безопасности.

5.1.4. Своевременное проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Проведение инструктажей по соблюдению норм и требований Правил техники безопасности и пожарной безопасности.

5.1.6. Недопущение к работе лиц не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.1.7. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств, а также расходных защитных материалов согласно Нормам бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

5.1.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5.1.10. Заключение договора на медицинское обследование работников (согласно утверждаемому специальному списку) и обеспечение проведения периодических медицинских осмотров работников, включая психиатрическое освидетельствования.

5.1.11. В случае установления в результате обследования рабочих мест вредных и опасных условий труда, предоставление компенсаций, предусмотренных законодательством, в соответствии с Перечнем профессий и должностей сотрудников академии для установления доплат за работу в

неблагоприятных условиях и Перечнем профессий и должностей сотрудников академии для предоставления сокращённого рабочего дня.

5.1.12. Мастерские необходимыми наглядными пособиями и нормативными актами по охране труда и технике безопасности.

5.1.13. Организацию на паритетной основе совместно с профсоюзом комиссии по охране труда и избрание в каждом производственном структурном подразделении уполномоченных лиц по охране труда.

5.1.14. Организацию обучения по охране труда избранных уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

5.1.15. Создание условий для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, предоставление социальных гарантий, установленных законодательством в отношении указанных выше лиц, в том числе сохранение размера зарплаты.

5.1.16. Выделение в смете расходов средств на охрану труда.

5.1.17. Проведение комплексного обследования мастерских и рабочих мест в них, составление перспективного плана технической реконструкции и модернизации оборудования данных мастерских, внедрению новой техники и технологий.

5.2. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе на:

а) защиту рабочего места от воздействия вредных и неблагоприятных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профзаболевание или снижение работоспособности.

б) возмещение вреда, причиненного травмой, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, за исключением случаев, когда травма или иное повреждение здоровья находятся в прямой причинно-следственной связи с алкогольным, наркотическим или токсическим опьянением работника либо являются членовредительством. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, может выплатить компенсацию за причиненный работнику вред в размерах, превышающих установленные законодательством.

в) получение достоверной информации от работодателя об условиях труда на рабочем месте и мерах по охране труда.

г) отказ от выполнения работ с использованием инструмента и оборудования, не отвечающего требованиям безопасности, а также в случае возникновения опасности для жизни и здоровья до устранения неисправностей оборудования и указанной опасности.

д) обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с требованиями действующего законодательства об охране труда.

- е) обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя.
- ж) проведение инспектирования представителями соответствующих органов государственной власти условий труда и безопасности рабочего места по запросу работника.
- з) участие в проверках и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий и охраны труда.

5.3. Работники обязаны:

- а) соблюдать требования охраны труда;
- б) правильно и безусловно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- в) по заданию работодателя проходить обучение методам и приемам безопасной работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктажи на рабочем месте по охране труда, проверки знаний требований по охране труда;
- г) незамедлительно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о произошедшем несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, связанном с профессиональной деятельностью;
- д) выполнять требования работодателя о прохождении медицинских осмотров при поступлении на работу, в течение трудовой деятельности, а также внеочередные по его направлению, в случаях предусмотренных ТК РФ.

5.4. В целях обеспечения общественного контроля за состоянием рабочих мест и соблюдения техники безопасности стороны Договора создают комиссию по безопасности и охране труда, в состав которой должны войти представители работодателя и профсоюзного комитета.

5.5. В данной части Договора профсоюз обязуется:

- а) делегировать своего представителя в комиссию по безопасности и охране труда;
- б) проводить собственные инспекции рабочих мест на предмет соблюдения работниками техники безопасности и создания работодателем безопасных и благоприятных условий труда;
- в) инициировать и проводить совместно с работодателем смотр-конкурсы по охране труда.

Профсоюз имеет право получать любую информацию от работодателя о проводимых мероприятиях по охране труда и улучшении условий работы работников академии.

5.6. В случае неоднократного и грубого нарушения работодателем требований законодателя об обеспечении безопасных условий труда,

необеспечения необходимыми средствами защиты, в результате чего создаётся угроза здоровью работников, последние, после письменного (за сутки), предупреждения работодателя, вправе отказаться от выполнения своих трудовых обязанностей до устранения выявленных нарушений. При соблюдении данного условия отказ от работы не влечёт для работников наступления предусмотренных видов ответственности.

5.7. Работники и работодатель за допущенные нарушения требований по охране труда несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работника увечьем, в результате профзаболевания либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей и не находящимся в причинно-следственной связи с алкогольным, наркотическим или иным токсическим опьянением, а также умышленным причинением работником вреда своему здоровью.

6.2. При утрате работником, в силу вышеуказанных причин, возможности выполнять прежние трудовые обязанности Работодатель обязуется с согласия данного работника оказать содействие в получении новой профессии, в том числе произвести оплату его обучения и выплачивать средний заработок по прежней работе за время обучения.

6.3. Для работников академии, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодатель организует прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.4.2. Беспрепятственно представлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.4.3. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4.4. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников академии.

6.4.5. Обеспечить правильное начисление и своевременную выплату пособий по социальному страхованию.

6.4.6. Оказывать неотложную медицинскую помощь работникам и студентам в медицинском пункте академии.

6.4.7. Организовывать новогодние праздники и подарки для детей работников академии.

6.4.8. Оказывать организационную и материальную поддержку коллективам работников и студентов в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

6.4.9. Оказывать организационную, методическую и материальную помощь творческим работникам академии и студентам в организации и проведении выставок.

6.4.10. Организовывать оздоровительный отдых для студентов в период каникул.

6.4.11. Продолжить обеспечение студентов комплексными обедами в столовой академии.

6.4.12. Производить текущий ремонт студенческого общежития и улучшение качества проживания в нём.

6.5. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление за счёт средств федерального бюджета и внебюджетных средств академии следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.5.1. Оказание материальной помощи работникам академии, в том числе:

- а) при рождении ребенка - не менее десяти тысяч рублей;
- б) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее пяти тысяч рублей;

6.5.2. Участие в расходах по организации похорон в случае смерти работника академии, для которого работа в академии являлась основной;

6.6. Работодатель принимает дополнительные меры по обеспечению социальной защиты молодых работников, в том числе создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель:

- а) гарантирует участие председателя первичной профсоюзной организации работников или его представителя с правом совещательного

голоса в работе ректората и других управленческих совещаниях при рассмотрении вопросов, касающихся сферы деятельности профсоюза;

б) способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе Учёного совета академии;

в) включает представителей профсоюза в состав комиссий по аттестации работников, проверке деятельности подразделений, установлению причин несчастных случаев, произошедших на производстве;

г) создаёт необходимые условия для деятельности профсоюза и выполнения им своих договорных обязательств;

д) представляет профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, сведения и разъяснения по вопросам оплаты, а также условий и охраны труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в

сфере деятельности и другим социально-экономическим вопросам, работы столовой, условий проживания работников и обучающихся в общежитии;

е) бесплатно предоставляет в здании академии для работы профсоюза оборудованное мебелью отапливаемое помещение с естественным освещением, а также предоставляет по мере необходимости помещения для проведения профсоюзных конференций и иных собраний трудового коллектива, созываемых по инициативе профсоюза;

ж) выделяет при необходимости транспортное средство для обеспечения работы профсоюза.

7.2. Работодатель на паритетных началах с профсоюзом создает постоянные или временные комиссии для рассмотрения экономических, трудовых и социальных вопросов, разработки локальных нормативных актов, затрагивающих компетенцию профсоюза, принимаемых на заседаниях Ученого совета академии по предварительному согласованию с профсоюзом или на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся в случаях, предусмотренных законодательством.

7.3. Профсоюз выступает представителем интересов:

а) членов профсоюзной организации академии при возникновении разногласий с администрацией по экономическим, социальным вопросам, нарушений норм трудового законодательства, условий трудового договора.

б) всех работников академии при заключении и применении коллективного договора и гарантирует каждому работнику академии право на защиту его интересов посредством своей деятельности.

7.4. Стороны Договора признают гарантии работников, избранных в состав профсоюза и не освобожденных от основной работы, в том числе увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюза, а руководителя профсоюза и его заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет.

Продление настоящего коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

8.2. В течение срока действия Договора отдельные пункты его и приложений к нему могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, подписавших Договор, в порядке, установленном законодательством.

Изменения в приложение № 1, или принятие новых редакций данных приложений принимаются конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся либо Ученым советом академии с учетом мнения профсоюза.

8.3. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.4. Для урегулирования разногласий, которые могут возникнуть в ходе выполнения данного договора, стороны проводят примирительные процедуры (переговоры), для чего в течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и формируют примирительную комиссию с привлечением представителей сторон.

8.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён до сведения работников в течение двух недель с момента его подписания, в том числе посредством размещения его копии на сайте

академии. Обязанность изготовления необходимого количества копий лежит на академии.

Профсоюз обязуется провести разъяснительную работу с работниками академии об основных положениях Договора.

8.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, его подписавшие, в отдельности, а также совместно - через комиссию в лице представителей работников - членов профсоюза и представителей работодателя, специально назначаемых для участия в работе данной комиссии.

Стороны Договора вправе потребовать друг от друга отчёт о ходе его выполнения. Отчёт о ходе его выполнения представляется ректором академии и председателем профсоюза на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся.

8.7. Ответственность за выполнение условий Договора несут его стороны в соответствии с положениями действующего законодательства.

8.8. Договор в течение семи дней со дня его подписания в установленном порядке направляется академией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, что не препятствует его исполнению сторонами.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.