

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «АлтГПУ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Алтайского государственного педагогического университета

на 2019 – 2022 гг.

Ректор, профессор ФГБОУ ВО
«АлтГПУ»

И.Р. Лазаренко

Председатель профсоюзной
организации работников ФГБОУ ВО
«АлтГПУ»

Т.В. Богуцкая

Коллективный договор подписан «08» апреля 2019 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию в Управлении
Алтайского края по труду
и занятости населения

Регистрационный № от «__» 2019 г.

Барнаул – 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 52/18 от 14.05.2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет» (далее – Работодатель) с одной стороны, и работниками Университета в лице председателя профсоюзной организации работников (далее – Профком) с другой стороны.

1.2. Договор вступает в силу после подписания сторонами и действует в течение трех лет.

В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или пересматривать их в одностороннем порядке.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основании взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью настоящего Договора и доводится до сведения работников.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет» (далее – Университет), за исключением положений, относящихся исключительно к членам профсоюза.

Работники Университета, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы перед Работодателем на основании письменного заявления, выплачивая ежемесячно на счет профсоюзной организации 1% от заработной платы (ст.30 ТК РФ; ч. 1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.4. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров с работниками Университета. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем коллектива при заключении Договора.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.6. При смене формы собственности Университета Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, ликвидации Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации, ликвидации.

1.8. При недостижении согласия между сторонами по отдельным вопросам в ходе коллективных переговоров Договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, производится в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Обращение работников к Работодателю по вопросам реализации положений Договора носит заявительный характер (письменное заявление работника).

2. Развитие социального партнерства. Обязательства сторон

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности. Стороны не вмешиваются в оперативно-распорядительную деятельность друг друга, если при этом соблюдается действующее законодательство и обязательства, установленные настоящим Договором.

2.1.2. Развивать и совершенствовать деятельность совместной комиссии для проведения коллективных переговоров, заключению или изменению коллективного договора, текущего контроля его исполнения.

2.1.3. Проводить взаимные консультации и переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-экономических и трудовых прав работников Университета, своевременно представлять партнерам информацию по вышеперечисленным вопросам.

2.1.4. Создавать условия всем работникам Университета для ознакомления с действующим Уставом, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением по расчету штатов ППС ФГБОУ ВО «АлтГПУ» и другими локальными нормативными актами Университета.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров осуществлять их урегулирование в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 401 – 404 ТК РФ).

2.2.2. Считать забастовку крайней мерой разрешения внутреннего коллективного трудового спора. В течение срока действия Договора не проводить забастовки и другие акции протеста внутриуниверситетского характера при выполнении администрацией условий настоящего Договора.

При соблюдении законности организации и проведения забастовки не рассматривать участие в вынужденной забастовке на уровне отрасли, края как нарушение трудовой дисциплины и не привлекать ее участников к дисциплинарной ответственности. При этом за участниками забастовки сохраняется средняя заработная плата.

2.2.3. Для разрешения индивидуальных трудовых споров создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя. Образование комиссии, ее компетенция и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется законодательством Российской Федерации (ст. 384, 385 ТК РФ).

2.2.4. Конференция созывается для решения важнейших вопросов жизнедеятельности Университета согласно Уставу.

Порядок организации и проведения конференции определен Положением «О порядке проведения конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет», которое является приложением к настоящему Договору.

2.2.5. Совместно рассматривать аттестационные дела членов профсоюза на представление к присвоению почетных званий, к награждению почетными знаками, правительственными, отраслевыми, краевыми, городскими наградами и наградами Университета.

Предварительное обсуждение кандидатур проводить на общих собраниях коллективов структурных подразделений, на ректорате и утверждать Ученым советом Университета.

2.2.6. Создавать условия для работников в управлении Университетом в формах, предусмотренных законодательством, Уставом и настоящим Договором.

2.2.7. Регулярно освещать в печати промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Обеспечивать право участия Профкома в работе коллегиальных органов управления Университетом (Ученый совет и другие органы) (п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Это же Положение распространить на профбюро факультетов и институтов.

2.3.2. Заблаговременно информировать Профком, учитывать его мнение и привлекать его к разработке проектов локальных нормативных актов, при издании приказов, распоряжений и других актов, затрагивающих права и интересы работников, деятельность Университета в целом.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав членов профсоюза и тех работников Университета, которые

уполномочили Профком представлять их интересы перед Работодателем (ст.30 ТК РФ).

Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе, содействовать стабильности работы Университета, способствовать разрешению конфликтов без обращения в судебные инстанции на основании взаимного компромисса и согласия сторон.

2.4.2. Содействовать проведению организаторской работы, направленной на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование времени, бережного отношения к имуществу Университета, экономное расходование электроэнергии, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение санитарно-гигиенических норм.

2.4.3. Способствовать повышению уровня жизни членов профсоюза, оказывать им материальную помощь, проводить бесплатные консультации самостоятельно или через обращение в вышестоящие профсоюзные органы, представлять интересы членов профсоюза по их просьбе в КТС, суде и других инстанциях.

2.4.4. Профком в соответствии с действующим законодательством имеет право на осуществление профсоюзного контроля за использованием средств социального страхования.

3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР), которые являются Приложением к настоящему договору.

3.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются ТК РФ, а также предусмотренными в настоящем Договоре, в Положении об оплате труда и в других локальных нормативных актах дополнительными льготами и гарантиями.

3.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

От работника не требуется выполнение работ, не обусловленных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.1.5. Срочный трудовой договор с работниками заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.1.6. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по согласованию Работодателя и работника, если иное не предусмотрено законодательством о труде, настоящим Договором или трудовым договором.

3.1.7. Педагогическая работа выполняется преподавателем в соответствии с его индивидуальным планом работы и трудовым договором.

Работодатель производит расчет штатов профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) на каждый учебный год согласно действующему Положению о планировании и учете учебной и учебно-методической нагрузки профессорско-преподавательского состава.

3.1.8. Предварительный расчет учебной нагрузки кафедр и конкретного преподавателя на следующий учебный год составляется заведующим кафедрой до 10 мая текущего учебного года и доводится до сведения каждого преподавателя на заседании кафедры до начала отпуска преподавателя. Заседание кафедры оформляется протоколом. Расчет учебной нагрузки производится с учетом интенсивности предметной нагрузки на семестры, равномерности посеместровой нагрузки преподавателя.

На основании распределенной учебной нагрузки на кафедре составляется индивидуальный план работы каждого преподавателя с указанием других видов педагогической работы (учебно-методической, учебно-организационной, воспитательной и научно-исследовательской и др.).

Порядок согласования и утверждения индивидуального плана работы преподавателя указан в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.1.9. Работнику с его письменного согласия может быть поручено выполнение в течение рабочего дня (смены) наряду с основной работой дополнительного объема работы на условиях совмещения по другой должности (профессии) или на условиях расширения зон обслуживания, увеличения объема работ по такой же должности (профессии) за дополнительную плату.

Срок выполнения, содержание и объем дополнительной работы устанавливается Работодателем с письменного согласия работника.

Для выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, работнику (группе работников) может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности (профессии) за дополнительную плату.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Досрочная отмена со стороны работодателя возможна и при ухудшении выполнения основной работы.

3.1.10. Работодатель ежегодно предусматривает рабочие места для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) согласно установленной квоте в соответствии с действующим законодательством Алтайского края. На каждое рабочее место, предназначенное для трудоустройства инвалида или для работающего инвалида, принимаемого или принятого на работу в счет установленной квоты, составляется локальный нормативный акт, в котором прописываются сведения о трудовой функции работника-инвалида, условия его труда. Локальный нормативный акт утверждается Работодателем и регистрируется в установленном порядке.

3.1.11. Изменения обязательных условий трудового договора оформляются в письменном виде дополнительным соглашением к нему.

3.2. В случае сокращения численности или штата работников, Работодатель производит увольнение работника с соблюдением трудового законодательства (ст. 81, 82 ТК РФ):

- предупреждает под расписку работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, при массовом увольнении – не менее чем за три месяца (порядок массового увольнения определяются Отраслевым соглашением);

- уведомляет заблаговременно, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению, а в случае массового сокращения – не позднее чем за три месяца в письменной форме городской орган службы занятости и Профком. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- производит увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя по п.1 (ликвидация Университета), п.2 (сокращение численности или штата) и п.5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей) ст.81 только с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Заведующим кафедрами оптимизировать процесс составления, распределения и выполнения учебной нагрузки, не допуская необоснованного ее перевыполнения или невыполнения.

3.3.2. При сокращении численности или штата использовать следующие внутренние резервы Университета, исходя из необходимости и возможности:

- увольнять в первую очередь временных работников, совместителей;
- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию; добровольный выход на пенсию; увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности; досрочный выход на пенсию лиц с ограниченной трудоспособностью);
- ограничить совмещение и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;

- во изменение условий трудовых договоров перейти на режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением об этом работников в письменной форме не позднее чем за два месяца;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные места при наличии у них необходимой квалификации;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.3.3. При оценке преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата в соответствии со ст. 179 ТК РФ, используется Приложение № 8 к настоящему Договору.

3.3.4. Работодателю дается право освобождать работника, получившего уведомление об увольнении по п.1 (ликвидация Университета) и п.2 (сокращение численности или штата) ст. 81 ТК РФ, не более чем на 3 часа в неделю на период до двух месяцев для самостоятельного поиска работы.

3.3.5. За работниками, уволенными по инвалидности или в связи с выходом на пенсию, или в связи с сокращением численности или штата, при стаже работы в Университете свыше 25 лет сохраняются социальные гарантии, предусмотренные для работников.

3.4. В условиях модернизации и реформирования системы высшего образования, влекущих за собой снижение учебной нагрузки и как следствие – сокращение штата, Работодатель совместно с Профкомом принимает меры по смягчению последствий и социальной защите увольняемых работников.

4. Организация оплаты труда. Гарантии и компенсации

4.1. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников, размеры стимулирующих выплат, премий из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, Положением о премировании ППС и УВП, которые являются Приложениями к настоящему Договору. Положения, изменения и дополнения в них принимаются решением Ученого совета Университета по согласованию с Профкомом работников и утверждаются ректором.

В состав заработной платы входят: оклад (должностной оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о премировании ППС и УВП.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.2.2. Выплату заработной платы производить два раза в месяц в кассе Университета 5 и 20 числа каждого месяца либо перечислять бесплатно на

указанный работником счет в банке не позднее двух рабочих дней с момента окончания расчетного периода, за который производится выплата.

Форму получения заработной платы работник определяет самостоятельно при заключении трудового договора (дополнительного соглашения).

4.2.3. Расчетный лист выдается за один день до выдачи зарплаты. Форма расчетного листа согласуется с Профкомом.

4.2.4. До проведения СОУТ, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г., № 302н, производить доплату за работу во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест в размере, установленном в аттестационной карте.

4.2.5. Ежегодно в начале учебного года на ученых советах факультетов, институтов информировать работников об основных плановых показателях внебюджетной деятельности факультета, института и о формах оплаты труда за работу со студентами, обучающимися на договорной основе.

4.2.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни и другие случаи) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда в ФГБОУ ВО «АлтГПУ», но не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

Материально ответственными лицам, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности, устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с Положением об оплате труда.

4.2.7. Гарантии и компенсации при переводе на другую нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, в случае направления на медицинский осмотр (обследование), сдачи крови, повышении квалификации определяются согласно действующему законодательству.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Оплата работы в ночное время производится в размере 35% основного оклада (тарифной ставки).

4.3.2. Экономия денежных средств по смете расходов в соответствии с условиями настоящего Договора может направляться на материальное стимулирование, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные мероприятия для работников.

4.3.3. В случае экономии средств по статье «Заработная плата» производить стимулирующую выплату всем штатным работникам Университета со стажем 3 и более лет.

4.3.4. Преподавателям и работникам, проработавшим непрерывно в ФГБОУ ВО «АлтГПУ» не менее 27 лет, устанавливается надбавка согласно Положению об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью Договора. В непрерывный стаж включается: учеба в аспирантуре, докторантуре, стажировка, ФПК по направлению Университета, отпуск по уходу за ребенком, служба в вооруженных силах по призыву из Университета и вернувшихся на

работу в Университет, семейные обстоятельства, вынуждающие временно прервать стаж работы (тяжелая болезнь родителей, супругов и детей).

В случае временного перерыва по семейным обстоятельствам перерыв в работе в непрерывный стаж не включается, но не прерывает стаж для установления надбавки.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к настоящему Договору) и (или) трудовым договором.

Режим рабочего времени профессорско-преподавательского состава дополнительно определяется учебным расписанием и индивидуальным планом работы преподавателя.

5.1.2. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени без ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.1.3. Работа в выходные, нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством ст. 113, ст. 153 ТК РФ.

5.1.4. Применение сверхурочных работ допускается в случаях, предусмотренных законодательством только с письменного согласия работника, и не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В исключительных случаях к сверхурочным работам привлекаются инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, с их письменного согласия, а инвалиды дополнительно при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

Для работников, работающих по режиму суммированного учета рабочего времени, сверхурочной работой считается работа, выполняемая сверх нормального числа рабочих часов за утвержденный в Университете учетный период. Сверхурочная работа не может превышать 120 часов в год.

5.1.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом и составленным с учетом обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику, если имеется возможность его замещения. Руководитель планирует отпуск работнику по частям обоснованно, исходя из производственной

необходимости. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней. Руководитель не должен допускать ситуации не предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен по соглашению сторон на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала.

5.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со списком (Приложение № 2 к настоящему Договору). Оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

5.1.7. Работникам Университета, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, предоставляются дополнительные гарантии согласно Приложению №4 к настоящему Договору.

5.1.8. Профессорско-преподавательскому составу не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Университета.

Длительный отпуск предоставляется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. №644. Возможность оплаты за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются локальными нормативными актами Университета.

5.1.9. Отдельным категориям работников предоставляется отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время:

- работникам, моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух или более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери, отцу, воспитывающим ребенка до 14 лет;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним ветеранам труда.

5.1.10. Очередной отпуск вне графика отпусков предоставляется по просьбе работника:

- в связи с беременностью;
- в связи с санаторно-курортным лечением;
- инвалидам;
- совмещающим работу с обучением при получении образования в установленном порядке впервые;
- по семейным обстоятельствам.

5.1.11. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника одному из родителей (опекуну, попечителю) 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами.

5.1.12. Виды времени отдыха, их продолжительность, порядок предоставления и многие другие вопросы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Составление расписания занятий осуществляется с учетом праздничных и выходных дней, с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Не допускаются необоснованные перерывы в расписании занятий.

При составлении расписания учитывается занятость преподавателя, обучающегося на курсах повышения квалификации. Информация о возможной занятости преподавателя для составления расписания подается заведующим кафедрой (деканатом) в бюро расписаний не менее чем за 2 недели.

Расписание доводится до сведения преподавателя на 2 недели. В случае непредвиденного изменения расписания диспетчер оперативно оповещает кафедру.

Преподавателю предоставляется один свободный день в неделю из расчета на одну ставку для научно-методической работы, если не нарушаются педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса.

5.2.2. Рабочее время, свободное от учебных занятий и мероприятий организационного характера, ППС вправе использовать по своему усмотрению на выполнение внеучебных видов деятельности.

5.2.3. Время каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В этот период они выполняют другие виды работ, предусмотренные индивидуальным планом, в пределах нормы рабочего времени.

5.2.4. Для отдельной категории работников, по условиям работы для которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается приказом Работодателя. График сменности устанавливается согласно законодательству.

5.2.5. Работникам Университета предоставляется оплачиваемый социальный отпуск сроком до трех дней по следующим семейным обстоятельствам:

- на похороны близких родственников (родители, супруги, дети, родные брат/сестра);
- регистрация брака самим работником;
- отцам в связи с рождением детей.

5.2.6. В период с 01 мая по 30 сентября для работников, имеющих 40-часовую неделю, сокращается продолжительность рабочего времени в пятницу на один час.

6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны исходят из того, что: в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Университете возлагаются на Работодателя (ч. 1 ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

6.2.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств Университета обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников с сохранением за ними среднего заработка (ст.213 ТК РФ) (Приложение №7 к настоящему Договору).

6.2.3. Обеспечивать своевременную разработку и выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, принимаемого ежегодно (Приложение №5 к настоящему Договору). Выделять в полном объеме средства на выполнение Соглашения по охране труда.

6.2.4. Проводить специальную оценку условий труда, с последующей сертификацией организации работ по охране труда в Университете (ч.2. ст. 212 ТК РФ).

6.2.5. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и другими обезжиривающими средствами (Приложения №3, №6 к настоящему Договору).

Работникам, место работы для которых на ПЭВМ прошло специальную оценку условий труда (СОУТ) (аттестовано), устанавливать доплату за работу во вредных условиях труда в размере согласно карте СОУТ (аттестации) рабочего места, на пятилетний срок с даты СОУТ (аттестации) конкретного рабочего места.

Работникам, место работы для которых на ПЭВМ не прошло СОУТ (аттестацию), предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней.

6.2.6. Выполнять свои обязанности в результате несчастного случая на производстве, предусмотренные ст. 228 ТК РФ, проводить своевременное

расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

6.2.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплачивать единовременное денежное пособие за возмещение вреда их здоровью в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания при исполнении трудовых обязанностей.

6.2.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома.

6.2.9. Создавать благоприятные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.10. Обеспечить каждый факультет, институт, вахты учебных корпусов и общежитий, отделения научно-педагогической библиотеки, спортивные объекты и сооружения медицинскими аптечками, которые систематически пополнять необходимыми средствами первой медицинской помощи (приказ Минздравсоц развития РФ от 05.03.2011 г. № 169н).

6.2.11. Обеспечивать и контролировать установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях и другие санитарные нормы условий труда.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья по причине нарушения требований охраны труда работник имеет право отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность руководителя и председателя профсоюзного комитета. Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам работнику предоставляется другая работа на время устранения опасности или ему оплачивается возникший простой в размере среднего заработка. За ним сохраняется место работы.

6.3.2. В лекционных аудиториях, рассчитанных на потоки студентов и оборудованных звуковой техникой, поддерживать оптимальный температурный и звукоизолирующий режим. В случае несоответствия температурного режима (ниже 15 °С, выше 30 °С) руководителям структурных подразделений по согласованию с Работодателем разрешается переводить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом или сокращать продолжительность учебного часа, или переносить занятия на другую дату; сокращать рабочий день в помещениях кафедр, отделов, служб с сохранением зарплаты.

Вопрос о полном прекращении работы при несоответствии температурного режима в учебных аудиториях принимается совместным решением Работодателя и Профкома.

6.3.3. В целях обеспечения требований охраны труда, осуществления контроля их исполнения, создать совместную комиссию по охране труда.

Комиссия осуществляет общественный контроль за соблюдением требований охраны труда и пожарной безопасности, предупреждением

производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также за исполнением инструкций по охране труда на рабочих местах, исполнением Приложений к коллективному договору и обеспечением льгот и гарантий за работу во вредных условиях труда.

В Университете избирается уполномоченный профсоюза по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

6.3.4. Создавать условия для труда и отдыха преподавателей, кафедры которых находятся в других учебных корпусах.

6.3.5. В случае передачи площадей учебных корпусов в аренду коммерческим структурам не ухудшать условия труда работников Университета.

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. Оказывать помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда (ст. 219 ТК РФ).

6.4.2. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда (аттестации) рабочих мест по условиям труда, по оценке готовности аудиторий, лабораторий к новому учебному году, разъяснять работникам их обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.4.3. Содействовать Работодателю в проведении мероприятий по соблюдению работниками санитарно-гигиенического режима, по запрещению курения в зданиях Университета, по озеленению учебных корпусов.

7. Социальные льготы для работников Университета

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает работникам Университета бесплатное пользование библиотечными и информационными ресурсами согласно Положению о научно-педагогической библиотеке ФГБОУ ВО «АлтГПУ».

7.1.2. Предоставляет бесплатно для организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками Университета соответствующие помещения и комплекс спортивно-оздоровительных сооружений Университета.

7.1.3. Выделяет для работников Университета не более 15 курсовок в санаторий-профилакторий «Мечта» с частичной оплатой работником 14% от стоимости путевки.

7.1.4. Организует в летний период отдых работников Университета в спортивно-оздоровительном лагере «Олимп» с частичной оплатой работником 25% - 50% полной стоимости путевки с ежегодным утверждением процента частичной оплаты стоимости путевки по согласованию Работодателя с Профкомом.

7.1.5. Для организации коллективного огородничества выделяет автомобильный транспорт и водителя соответствующей категории с его письменного согласия или обеспечивает транспортом для перевозки

работников и членов их семей к месту посадки и копки картофеля по заявке Профкома.

7.1.6. Выделяет денежные средства:

- на приобретение детских новогодних подарков для детей дошкольного и школьного возраста до 16 лет включительно и на проведение детского новогоднего утренника;

- на проведение Профкомом культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

- на проведение профессиональных смотров-конкурсов на основании соответствующих Положений;

- на приобретение проездных билетов на период педпрактики руководителям, ответственным за проведение педагогической практики, и работникам с разъездным характером работ, который отражен в трудовом договоре работника;

- на компенсацию расходов стоимости путевок в загородные организации отдыха детей и их оздоровления для детей работников Университета, в размере до 35 % фактических затрат родителей при приобретении путевки, учитывая количество поданных заявлений, в пределах выделяемого фонда денежных средств на компенсацию стоимости путевок в объеме 70000 рублей в год.

7.1.7. Оказывает материальную помощь аспирантам и докторантам при подготовке и защите диссертаций.

7.1.8. Преподавателям и работникам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию по старости или по инвалидности (при наличии медицинского заключения), а также по сокращению штатов выплачивает материальное вознаграждение в размере: при стаже работы в Университете от 10 лет до 20 лет – 2 полных оклада, от 20 лет – 3 полных оклада.

7.1.9. Преподавателям и работникам, работающим по основному месту работы, с которыми запланировано прекращение трудовых договоров по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ и которые пожелали уволиться по своей инициативе (по собственному желанию), Работодатель выплачивает материальное вознаграждение в размере двух зарплат.

Основанием для выплаты материального вознаграждения будет являться личное заявление работника об увольнении и список фамилий работников, с которыми запланировано прекращение трудовых договоров по сокращению численности или штата, оформленный на основании протокола заседания кафедры (иного структурного подразделения).

7.1.10. Оказывает нуждающимся материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда.

7.1.11. Обязуется бесплатно выделять транспорт для работников Университета на похороны близких родственников (супругов, родителей, детей работника, братьев, сестер).

7.2. Профком:

7.2.1. Участвует в комплектовании заездов в санаторий-профилакторий и по возможности выделяет членам профсоюза материальную помощь на удешевление курсовок (путевок).

7.2.2. Оказывает помощь Работодателю в организации отдыха работников Университета в учебно-оздоровительном лагере «Олимп» и спортивно-оздоровительных и культурных мероприятий в нем.

7.2.3. Организует составление списков детей работников Университета и участвует в подготовке детских новогодних подарков.

7.2.4. Участвует в организации детского новогоднего утренника.

7.2.5. Участвует в организации коллективного огородничества.

7.2.6. Принимает участие в поздравлении ветеранов труда и войны.

7.3. Работодатель и Профком договорились:

7.3.1. Добиваться для детей работников предоставления мест в детские дошкольные учреждения.

7.3.2. Оплата за жилое помещение и коммунальные услуги для временно проживающих в общежитиях Университета работников не должна превышать ставки и тарифы, установленные уполномоченным органом в соответствии с действующим законодательством, при условии заключения договоров найма жилого помещения в общежитии.

8. Гарантии прав и условий деятельности профсоюзной организации

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации ФГБОУ ВО «АлтГПУ» и его выборного органа Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Отраслевым соглашением, настоящим Договором.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации ФГБОУ ВО «АлтГПУ», способствовать ее деятельности.

8.2.2. Предоставлять Профкому безвозмездно помещение в главном учебном корпусе Университета, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением, освещением и необходимым оборудованием, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), их эксплуатационное обслуживание, обеспечивать охрану, уборку и ремонт помещения, снабжать основными канцтоварами (ст. 377 ТК РФ).

8.2.3. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счета Профкома и Алтайского крайкома

профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Перечисление средств производится в полном объеме в сроки выдачи заработной платы (один раз).

Право приема, регистрации заявлений предоставляется Профкому с последующей передачей их на хранение в бухгалтерию.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу и увольнению без предварительного согласия Профкома, а председатель профкома и его заместитель, не освобожденные от основной работы, без согласия Алтайского крайкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменения существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема другой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя профкома и его заместителей с согласия Алтайского крайкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

При проведении сокращения кандидатуры работников предварительно согласовывать с председателями профсоюзных организаций факультетов, институтов до заседания кафедры по распределению нагрузки.

8.3.2. Члены профкома и уполномоченный по охране труда Профкома освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе коллегиальных профсоюзных органов, а в случае необходимости, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

8.3.3. Председатель профбюро факультета, института является членом ученого совета факультета, института.

8.3.4. Председателям профбюро структурных подразделений, работающих на должностях профессорско-преподавательского состава, снижается нагрузка на 50 часов в год по второй половине дня.

8.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

8.4.1. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается

значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.4.2. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности засчитывается в его общий трудовой стаж.

8.4.3. Увольнение председателя профсоюзного органа и его заместителей в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьями 374, 375, 376 ТК РФ.

8.5. Стороны договорились, что проведение профсоюзных собраний и конференций допускается в рабочее время.

9. Контроль за выполнением Договора. Ответственность сторон

9.1. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий уполномоченный орган.

Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. При уведомительной регистрации уполномоченный орган выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, соответствующими уполномоченными органами. Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет специально созданная сторонами комиссия – Комиссия по реализации коллективного договора. Плановые проверки организуются два раза в год, внеплановые – по инициативе одной из сторон.

9.3. Стороны, заключившие договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязательства, ежегодно отчитываются о выполнении настоящего договора на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «АлтГПУ».

По итогам отчетов стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, при необходимости в коллективный договор вносятся дополнения и изменения в соответствии с п. 1.2 настоящего Договора.

9.4. Представители Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. В случае невыполнения обязательств со стороны Профкома Работодатель информирует членов коллектива о невыполнении Профкомом своих обязательств по настоящему Договору.