

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Курганский государственный университет»

От работодателя,

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Курганский
государственный университет»

Н.В. Дубив

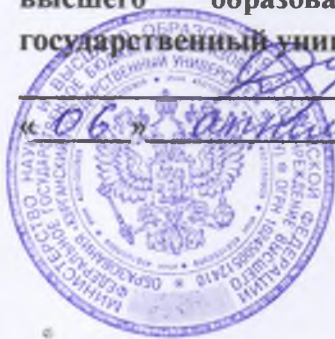
2021 год

От работников

Председатель первичной организации
профсоюза работников народного
образования и наук РФ Курганского
государственного университета

Н.В. Хныкина

2021 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2021-2024 гг.

(09.04.2021-08.04.2024)

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования

«Курганский государственный университет»

(КГУ)

Рассмотрен и принят Конференцией работников и
обучающихся федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Курганский
государственный университет»

Протокол от 06.04.2021 года

06 апреля 2021 года

Курган 2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее также – настоящий договор, договор) заключен между работодателем в лице ректора и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курганский государственный университет» (КГУ), от имени которых выступает Первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ Курганского государственного университета в лице председателя профсоюзного комитета.

1.2. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим трудовым законодательством.

1.3. Договор распространяется на всех работников КГУ.

1.4. Договор вступает в силу с 09 апреля 2021 г. и действует три года. Стороны имеют право продлевать срок действия договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае возникновения необходимости изменения и (или) дополнения договора с инициативой внести соответствующие изменения и (или) дополнения может выступить любая из сторон, направив другой стороне письменное уведомление с предложением о создании комиссии по ведению переговоров. При этом представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале соответствующих переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров и их полномочий. Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. Комиссия в течение 10 рабочих дней рассматривает все предложения и принимает решение, которое оформляется протоколом и подписывается представителями участвующих в переговорах сторон. Принятые изменения и (или) дополнения в договор являются его неотъемлемой частью.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом КГУ, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с Уставом КГУ, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Штатное расписание утверждается ректором исходя из задач и специфики КГУ в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников КГУ регулируются нормами действующего трудового законодательства, законодательства РФ об образовании, Уставом КГУ, настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата работников организации может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления профсоюзного комитета и службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников КГУ (далее также – профсоюзная организация) проводят взаимные консультации по вопросам, связанным с высвобождением работников, могут заключать взаимные соглашения по этим вопросам.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового

кодекса РФ (далее – ТК РФ), при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников организации имеют лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- непрерывно проработавшие в КГУ по основному месту работы 10 лет и более;
- одинокие родители, имеющие детей до 16 лет;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работниками.

2.10. Подготовка научно-педагогических кадров и повышение квалификации всех категорий работников осуществляются согласно утвержденному работодателем плану в установленном законодательством РФ порядке. Работодатель обязуется выделять часть средств на подготовку, повышение квалификации своих работников.

2.11. При увольнении работника по соглашению сторон работнику выплачивается выходное пособие в четырехкратном размере среднего месячного заработка этого работника. Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 78 ТК РФ (по соглашению сторон) с руководителем, его заместителями, главным бухгалтером не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

2.12. Регулирование труда дистанционных работников университета осуществляется в соответствии с главой 49.1 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, внутренними локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников КГУ (далее также – профсоюзный комитет, профком), трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

3.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение 1).

3.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме 8 числа, аванс (заработная плата за первую половину месяца, без учета премиальных выплат и почасовой оплаты труда) – 23 числа каждого месяца. Аванс (заработная плата за первую половину месяца, без учета премиальных выплат и почасовой оплаты труда) выплачивается с учетом фактически отработанного работником время (фактически выполненной работы).

3.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.5. В связи с задержкой выплаты заработной платы работодателем на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работы на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае за работником сохраняется средний заработок на весь период приостановления им работы.

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

3.7. Заработная плата работников может выплачиваться путем перечисления на счет работника в банке по его личному заявлению.

3.8. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы молодым специалистам из числа профессорско-преподавательского состава (в возрасте до 30 лет) в течение первых трех лет работы в КГУ при условии эффективного выполнения должностных обязанностей.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим рабочего времени, в том числе продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, – трудовым договором.

4.4. В соответствии с действующим законодательством РФ:

4.4.1. работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ;

4.4.2. работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

4.4.3. работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.4.4. работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени для работающих по графику, в том числе по графику сменности, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, таблицу учета рабочего времени;

4.4.5. работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. О времени начала отпуска работник извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска

производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо предупреждения о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;

4.4.6. работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в удобное для них время;

4.4.7. инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, который предоставляется в удобное для них время.

4.5. Стороны договорились о нижеследующем:

4.5.1. сверхурочные работы допускаются в случаях производственной необходимости и оплачиваются в соответствии с действующим законодательством РФ;

4.5.2. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном действующим законодательством РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (в том числе регистрации брака детей), смерти близких родственников, переезда на новое место жительства, призыва детей на военную службу или направлениям их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу – до пяти календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней; работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;
- работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней; работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев;
- работникам при оказании медицинской помощи, включая посещение врача, мероприятия по диагностике, лечению заболеваний. Указанный отпуск предоставляется в количестве дней, необходимых для достижения целей данного отпуска;
- в день знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1–4 класс).

4.8. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

предоставляются работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью пять календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается приказом ректора, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

4.10. В случае если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.11. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, в том числе должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, заведующий кафедрой, профессор как по основному месту работы, так и по совместительству, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Указанный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом ректора.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Отпуск предоставляется без оплаты.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации университета.

Продолжительность длительного отпуска составляет 6 месяцев.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом ректора с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 90 календарных дней. Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть длительного отпуска должна быть предоставлена по соглашению между работником и работодателем в течение текущего рабочего года или (и) следующего рабочего года.

Длительный отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, перенесен на другой срок.

4.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. В целях повышения социальной защищенности работников работодатель выплачивает материальную помощь в случаях:

5.1.1. смерти (гибели) работника, члена (членов) семьи работника – супруга, родителей, детей, усыновителей и усыновленных – в размере 5000 (пять тысяч) рублей при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство. В случае одновременной смерти нескольких членов семьи материальная помощь выплачивается в расчете на каждого члена семьи. При возникновении права на получение материальной помощи в случае смерти члена (членов) семьи у нескольких лиц из числа работников материальная помощь оказывается одному из них: материальная помощь выплачивается работнику, обратившемуся первым за получением материальной помощи согласно поданному работником заявлению об оказании материальной помощи;

5.1.2. утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц – в размере 5000 (пять тысяч) рублей на основании подтверждающих документов из соответствующих органов;

5.1.3. нуждаемости работника в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией – в размере 10 % произведенных затрат, но не более 20000 (двадцати тысяч) рублей при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

5.1.4. иных случаях.

Для решения вопросов о выплате материальной помощи в университете приказом ректора создается социальная комиссия. Решение о выплате материальной помощи принимается социальной комиссией с учетом конкретных обстоятельств на основании заявления работника (члена семьи работника). Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом ректора на основании принятого социальной комиссией решения.

5.2. Работодатель оказывает ежегодную материальную помощь работникам, являющимся инвалидами, в размере 5000 рублей, к Международному Дню борьбы за права инвалидов (5 мая). Для получения материальной помощи работники представляют заявление об оказании материальной помощи, составленное в произвольной форме, документ, подтверждающий факт установления инвалидности.

5.3. Работодатель может организовывать отдых детей работников на объектах, находящихся на балансе работодателя, в других оздоровительных и санаторно-оздоровительных детских учреждениях.

5.4. По заявлению работника на период лечения в санатории-профилактории КГУ работнику устанавливается неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). При этом режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы работодателя. По соглашению между работником и работодателем на период лечения в санатории-профилактории КГУ работнику может быть установлен иной, отличный от установленного в университете режим работы.

5.5. В целях охраны и укрепления здоровья работников работодатель вправе предоставлять спортзалы, лыжную базу, спортивные объекты КГУ в свободное от учебных занятий и оказания платных услуг время.

5.6. Работодатель оказывает содействие Совету ветеранов войны и труда, иным объединениям работников университета в их работе.

5.7. Работодатель возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

5.8. Работодатель объявляет благодарность за многолетний добросовестный труд (не менее 10 лет трудового стажа в КГУ) и выплачивает работникам, достигшим 50, 60, 70 лет (и далее каждые последующие 5 лет), единовременное поощрение в размере 0,5 должностного оклада. При расчете размера поощрения учитывается тот размер должностного оклада, который установлен работнику на дату принятия решения о выплате поощрения. Датой принятия решения о выплате поощрения считается дата издания соответствующего приказа.

5.9. Работодатель в пределах предоставленных полномочий ведет переговоры с органами государственной власти и органами местного самоуправления о выделении жилищных сертификатов, ипотечных кредитов на приобретение жилья работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

5.10. Работники имеют право при наличии медицинских показаний на предоставление путевок на санаторно-курортное лечение, осуществляемое в целях профилактики основных заболеваний, реализуемое в порядке очередности с оплатой за счет фонда социального страхования в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

5.11. Работодатель вправе осуществлять социальные выплаты лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с ним, в следующих случаях:

– к Дню защитника Отечества – ветеранам Великой Отечественной войны, принимавшим участие в боевых действиях по защите Отечества; ветеранам боевых действий;

- к Дню Победы – ветеранам Великой Отечественной войны, узникам концлагерей, гетто, других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны;
- к Дню пожилых людей – неработающим пенсионерам – бывшим работникам, ушедшим на пенсию из университета с основного места работы и проработавшим не менее 10 лет общего стажа.

5.12. Первичная организации профсоюза работников народного образования и науки РФ университета выделяет денежные средства из своего годового бюджета для работы с членами профсоюза:

- не менее 5% на культурно-массовую работу;
- не менее 6,0 % на спортивно-массовую работу;
- не менее 5,55 % на оздоровительную работу;
- не менее 6,0 % на материальную помощь;
- не менее 3% на работу с Советом ветеранов.

Материальная помощь членам профсоюза оказывается на основании Положения о выделении материальной помощи в первичной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Курганского государственного университета.

Профсоюзная организация обеспечивает приобретение новогодних подарков детям членов профсоюза до 15 лет включительно, на постоянной основе ведет работу по дисконтным программам для членов профсоюза.

Профсоюзная организация университета оказывает содействие в организации и проведении культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий среди работников университета.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого работодатель обязуется ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2.2. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.2.3. на работах с вредными условиями труда выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока цельного пастеризованного жирностью 2,5 % в розничной сети на территории г. Кургана, по данным Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Курганской области (Курганстат). Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов. Индексация компенсационной выплаты производится один раз в год на основании данных Курганстата;

6.2.4. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.2.5. санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастных случаев на

производстве и имеющих профессиональные заболевания, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет;

6.2.6. содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году;

6.2.7. периодическое обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.8. наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;

6.2.9. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;

6.2.10. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не выше размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Для контроля за состоянием охраны труда и пожарной безопасности создается комиссия по охране труда, которая периодически (не реже двух раз в год)

проводит обследование структурных подразделений университета по этим вопросам с оформлением акта проверки.

6.5. Работодатель в обязательном порядке выделяет средства на охрану труда. Конкретный размер средств уточняется в соглашении об охране труда, заключаемом между работодателем и профсоюзной организацией и являющемся приложением к коллективному договору.

7. Основные принципы взаимоотношений работодателя и первичной профсоюзной организации работников КГУ

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников КГУ (далее также – профсоюзная организация) обязуются сотрудничать по вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования.

Все решения по трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Работодатель и профсоюзный комитет оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией и нормативной документацией по этим вопросам. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации работников КГУ, способствовать ее деятельности, согласовывать с профкомом решения и документы, касающиеся:

- 1) правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения (системы) об оплате труда работников, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях;
- 3) соглашения по охране труда;
- 4) списка работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; списка работников, которым выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
- 5) перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенного размера оплаты труда;

7) решения о ликвидации или репрофилировании объектов социально-культурной сферы;

8) инструкции по охране труда;

9) графика отпусков;

10) графиков сменности и введения суммированного учета рабочего времени;

11) расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных в ТК РФ;

12) нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников.

7.3. Представители первичной профсоюзной организации работников КГУ включаются в состав комиссий по аттестации работников, по трудовым спорам, специальной оценке условий труда, охране труда, расследованию несчастных случаев, наградной комиссии и других, касающихся социально-трудовых интересов работников.

7.4. Работодатель включает первичную профсоюзную организацию работников КГУ в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников университета.

7.5. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза в размере 1 % от заработной платы работника по безналичной форме на счет профсоюзной организации при наличии письменных заявлений работников.

7.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно помещение с телефонной связью, ПЭВМ, необходимую мебель, оргтехнику, а также помещения для проведения заседаний профсоюзного комитета, профсоюзных собраний и конференций, услуги по использованию транспортных средств и средств связи, множительной техники по заявкам профсоюзного комитета, подписанным работодателем.

7.7. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в университете порядке.

7.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов,

а также на время участия в совместных с работодателем комиссиях и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.9. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права членов выборных профсоюзных органов.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

7.10. Профсоюзный комитет в период действия настоящего договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

7.11. Профсоюзная организация работников КГУ содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

7.12. С целью повышения правовой грамотности работодатель и профсоюзный комитет организуют и проводят различного рода мероприятия для руководителей структурных подразделений и профсоюзного актива всех уровней в области социально-трудовых отношений.

7.13. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8. Контроль за выполнением договора.

Ответственность сторон

8.1. Контроль за выполнением договора и соглашения по охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители, а также орган, зарегистрировавший настоящий договор.

Выполнение положений договора в структурных подразделениях контролируется руководителем структурного подразделения и профсоюзным бюро.

8.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, договаривающиеся стороны создают комиссию (постоянно действующую) в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и первичной профсоюзной организации работников КГУ. Заседания комиссии проводятся по необходимости (не реже 1 раза в квартал).

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются по итогам года о выполнении настоящего договора на конференции коллектива университета.

8.4. В порядке контроля за выполнением договора работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

8.5. При возникновении споров с работодателем, связанных с применением договора, работники вправе обратиться в первичную профсоюзную организацию работников КГУ для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

8.6. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или искажившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля за выполнением договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

8.7. После подписания договора и не позднее 15 дней после уведомительной регистрации он передается во все структурные подразделения и является документом, обязательным для исполнения работодателем и работниками.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации.