

ПРИНЯТ

На конференции работников и обучающихся
Пензенского государственного
университета 19 июня 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» НА 2025-2028 ГОДЫ**

Представитель работодателя:

Ректор университета



А.Д. Гуляков

2025 г.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников университета



В.П. Комиссаров

2025 г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

03 04 20 25

Регистрационный №

341

Специалист

[Signature]

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Пензенский государственный университет» (далее – Работодатель, Университет) в лице своего представителя ректора ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» Гулякова Александра Дмитриевича, действующего на основании Устава Университета и трудового законодательства Российской Федерации, и работниками ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ПГУ (далее – Профком) в лице председателя Комиссарова Владимира Петровича, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с последующими изменениями и дополнениями, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Для сторон Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024–2026 годы (далее – Отраслевое соглашение) и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы.

1.4. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.5. Профком, действующий на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.6. Решение о заключении Коллективного договора принимается на Конференции работников и обучающихся Университета (далее – конференция).

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует сроком на три года. По истечении установленного срока, действие Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор распространяется на филиалы университета и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения и прекращения трудового договора с ректором университета. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. В течение срока действия Коллективного Договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

Изменения в Коллективный договор в течение срока его действия принимаются Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Вносимые изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с принятым конференцией Коллектив-

ным договором. Принятые сторонами изменения к Коллективному договору оформляются изменениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, величины учебной нагрузки ППС, социально-трудовых гарантий принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

Для согласования Работодатель направляет в Профком проекты соответствующих локальных нормативных актов,

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Работники Университета в своей трудовой деятельности руководствуются также Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами по Университету.

2.2. Приём на работу и увольнение работников осуществляются на основании ТК РФ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаемого в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников, определяемого федеральным органом исполнительной власти, и настоящего Коллективного договора.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Ректор (уполномоченный проректор) вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В случае издания приказа о приеме на работу, он объявляется работнику под подпись не позднее семи рабочих дней со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа в сроки, установленные ст. 62 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается ректором (уполномоченным проректором) и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.5 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению уполномоченного на это представителя Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Университет обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, Коллективного договора, Устава и иных нормативных актов Университета.

Условия трудового договора работника согласовываются с Профкомом. При обсуждении условий договора и возникновении споров относительно выполнения сторонами его условий работник может обратиться за консультациями в Профком.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между работником и Университетом, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Коллективного договора и оформляется заключением Дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому с работником.

2.8. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Необходимость заключения срочного трудового договора и срок его действия согласовываются с Профкомом.

2.9. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), и научных работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к ППС, в обязательном порядке входят делегированные представители Профкома.

2.10. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС, и научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Если трудовой договор не может быть заключен на неопределённый срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС по основному месту работы, срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Учёным советом Университета (института, факультета) с учётом мнения Профкома и может быть определён в пределах не менее трёх лет и не более пяти лет.

В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к ППС, и Университетом заключается для выполнения определённой работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трёх лет, но не менее чем на один год. Критерии заведомо срочного (временного) характера определённой работы, для выполнения которой заключается трудовой договор на срок менее трёх лет, но не менее чем на один год, определяются в соответствии с локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учётом мнения Профкома.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определённый срок (от трёх до пяти лет) или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к ППС, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определённый срок (от трёх до пяти лет) или на неопределенный срок.

При определении срока действия трудового договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года.

2.11. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к ППС (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определённый срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к ППС, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также локальным нормативным актом Университета.

2.12. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству и, при приеме на работу по основной должности, – до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке, но на срок не более одного года (в ТК такое основание отсутствует), а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.13. Заключению трудового договора при приеме на работу на должности декана и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается локальным нормативным актом Университета, принятым в соответствии с Уставом Университета.

2.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью:

- с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка университета, Положением об оплате труда, Положением о порядке обработки и защиты персональных данных, Положением о пропускном и внутриобъектовом режиме университета, Кодексом этики и служебного поведения – управлением кадров;

- с должностной инструкцией – руководителем структурного подразделения;

- с Коллективным договором Университета – Профкомом работников.

Ознакомление с локальными нормативными актами осуществляется работником под роспись в трудовом договоре или в листе ознакомления.

2.15. Работодатель обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников и согласовывать их с Профкомом, не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.16. Профком обязуется способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.17. В целях повышения эффективности труда, выявления эффективно работающих подразделений, поощрения работников Работодатель совместно с Профкомом проводит:

- определение рейтингов институтов, факультетов, кафедр, структурных подразделений;
- рейтинговую оценку деятельности ППС;
- выдвижение и утверждение кандидатур для занесения на Доску Почёта и награждения грамотами, премиями, ценными подарками и др.

2.18. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника определяется 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 результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать 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 Профкомом (принцип прозрачности). (п. 5.3. Отраслевого соглашения).

2.19. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников Университета, нарушений правовых гарантий работников, рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с учётом мнения Профкома в порядке, предусмотренном статьёй 82 ТК РФ.

2.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом (представить проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакантных должностей (профессий), предлагаемые варианты трудоустройства) в Профком не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работником трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца.

Расторжение трудового договора с работниками из числа ППС в связи с сокращением численности или штатов работников допускается только после окончания учебного года.

2.21. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников, Работодатель обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с Профкомом следующие мероприятия:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- расторжение трудового договора (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- перевод работников с их согласия на режим неполного рабочего времени;
- предоставление работникам в период сокращения одного дня в неделю для самостоятельного поиска работы.

При сокращении численности или штата работников заведующий кафедрой или руководитель подразделения представляет на имя ректора мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре работника.

2.22. Стороны договорились о том, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда по следующему приоритету:

- работников, отнесённых в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до достижения пенсионного возраста);
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- совмещающие работу с обучением в Университете, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.23. Стороны договорились о том, что:

2.23.1. Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации работников, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с предварительного согласия Профкома.

2.23.2. Расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 6, пунктами 7, 8, 9, 10 части первой статьи 81 и пунктами 1 и 2 статьи 336 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

2.23.3. Работодатель применяет дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков с учётом мнения Профкома.

Раздел 3. НОРМИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» (далее – Положением об оплате труда ПГУ), являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

Положение об оплате труда ПГУ разрабатывается на основе Примерных положений об оплате труда по видам экономической деятельности работников

федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, утверждаемых Минобрнауки России, принимается Учёным советом Университета по согласованию с Профкомом.

Стороны согласились предусмотреть в Положении об оплате труда перераспределение средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

3.2. При индексации фонда оплаты труда на основании действующего законодательства Российской Федерации производится индексация должностных окладов работников, зафиксированных в трудовом договоре.

3.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.4. Выплата заработной платы в Университете осуществляется не реже, чем каждые полмесяца: 20 и 5 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы работнику осуществляется за фактически отработанное время в месяце в соответствии с «Табелем учета рабочего времени».

Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится не позднее 15 календарных дней с даты поступления на работу.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Предоставлять по запросу Профкома информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, финансовым положением и социально-экономическим развитием Университета.

3.5.2. Регулярно обеспечивать Профком нормативными документами, поступающими в Университет из Правительства РФ, его министерств, Правительства Пензенской области, других государственных органов и касающимися различных аспектов социальной сферы (вопросов труда и заработной платы, отдыха, выплат различных пособий и компенсаций, расчёта отпусков, командировок и т. д.).

3.5.3. Обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков при недостаточности денежных средств на счетах и первоочерёдность оплаты труда штатных работников Университета.

3.6. В случае недостаточности денежных средств на оплату труда заработная плата начисляется в соответствии с действующими нормативными документами и настоящим Коллективным договором, а выплачивается по мере поступления средств на счета Университета в течение трёх рабочих дней с даты их поступления.

3.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с Положением об оплате труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Доплата работникам за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам подразделения.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда работников при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по причине временной нетрудоспособности, производится дополнительно в согласован-

ном сторонами трудового договора размере в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии своевременного представления сведений структурным подразделением и оформления листка временной нетрудоспособности.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе (дежурству) в выходные и нерабочие праздничные дни в целях обеспечения непрерывной деятельности Университета производится в порядке предусмотренном ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника с учетом мотивированного мнения Профкома на основании приказа ректора.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ) в соответствии с Положением об оплате труда ПГУ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему должен быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему должен быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

3.9. Работодатель гарантирует работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплату труда в повышенном размере, по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым по согласованию с Профкомом.

3.10. За работу в ночное время устанавливаются доплаты.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работа (дежурство) в ночное время допускается для работников Университета, которые в силу своих должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени.

Перечень должностей работников, работа которых осуществляется в ночное время, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы (смены) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы (смены) в дневное время для работников, работающих в сменном режиме работы, а также для работников, специально принятых для работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер доплаты составляет 35 процентов должностного оклада за каждый час работы работника в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Размер доплаты за работу в ночное время определяется путем умножения 35 % части должностного оклада за час работы на количество часов, отработанных им в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится на основании записей в «Табеле учёта использования рабочего времени» о количестве часов, отработанных в ночное время.

3.11. Работодатель осуществляет организацию и оплату труда ППС, исходя из следующих принципов:

3.11.1. Размеры должностных окладов научно-педагогических работников устанавливаются приказом ректора по согласованию с Профкомом на основании Положения об оплате труда в Университете.

3.11.2. Для определения учебной нагрузки педагогических работников из числа ППС, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом университета устанавливается средний объем учебной нагрузки, ***а также её верхние пределы дифференцированно по должностям педагогических работников с учётом действующего Отраслевого соглашения.***

3.11.3. Объем учебной нагрузки каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации, проводимой им научной и методической работы. Превышение нагрузки педагогического работника более чем на 10 часов от норматива расчётной учебной нагрузки в обязательном порядке согласовывается с Профкомом.

Соотношение учебной нагрузки работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени определяется заведующим кафедрой.

3.11.4. Педагогическая нагрузка на следующий учебный год доводится до преподавателей до конца текущего учебного года.

3.11.5. Преподаватели сверх объема учебной нагрузки, и другие работники сверх нормы рабочего времени могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме до 300 часов в год, которая не считается совместительством.

3.11.6. Оплата учебной нагрузки при замене отсутствующего преподавателя производится за фактически отработанное время в период замены на условиях почасовой оплаты (если замещение продолжается до двух месяцев) либо на условиях совместительства (если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев).

3.11.7. При подведении итогов работы за год нагрузка, не выполненная в связи с нерабочими праздничными днями, либо по иным причинам, не зависящим от преподавателя, не считается «невыполнением нагрузки».

3.12. Основные работники из числа ППС имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с отрывом или без отрыва от работы. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации – не менее 16 часов) и программ профессиональной переподготовки (более 250 часов). Дополнительная профессиональная программа может реализовываться полностью или частично в форме стажировки.

На период получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за преподавателем сохраняется место работы и средняя заработная плата и производится полное возмещение командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.13. Работодатель обязуется установить ежемесячную надбавку стимулирующего характера молодым преподавателям и сотрудникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень кандидата наук, активно участвующим в общественной жизни Университета и являющимся основными работниками Университета, в размере 3000 рублей, и имеющим ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет включительно в размере 5000 рублей.

3.14. Должностные оклады научно-педагогических работников, имеющих учёные звания и учёные степени, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, устанавливаются в повышенном размере. Размер должностных окладов устанавливается приказом ректора по согласованию с Профкомом на основании Положения об оплате труда Университета.

3.15. Право на изменение должностного оклада возникает у работника в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присвоении учёного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.16. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;
- б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, на 6 месяцев;
- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на 6 месяцев.

3.17. При реализации образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных образовательных программ, учитываются особенности оплаты труда педагогических работников, отличные от оплаты труда педагогических работников, отнесенных к ППС.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю, а для других работников – 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка университета, нормативными правовыми актами Российской Федерации может быть установлена иная сокращённая продолжительность рабочего времени, которая указывается в трудовом договоре с работником.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка с учётом особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, предусматривая в них в том числе:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индиви-

дуальным планом, как непосредственно в Университете, так и при дистанционном режиме работы;

– право необязательного присутствия в Университете других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Университете иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

– при составлении расписания учебных занятий педагогическим работникам, в том числе относящимся к ППС, выполняющим работу в пределах одной ставки, выделяется один свободный день в неделю для выполнения учебно-методической работы, самообразования, подготовки к занятиям.

4.3. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, продолжительность учебных занятий, а также рабочие и выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

4.4. График учебной работы преподавателей определяется графиком учебного процесса в Университете и расписанием учебных занятий, другие виды работы преподавателя определяются индивидуальным планом.

4.5. По соглашению между Работодателем и работником, в том числе при заключении трудового договора, работнику могут устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Условия неполного рабочего времени фиксируются в трудовом договоре с работником и приказе. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, по согласованию с Профкомом может быть установлен гибкий график работы, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ППС допускается в исключительных случаях в целях сохранения непрерывности учебного процесса в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

4.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется с учётом необходимости обеспечения нормальной организации учебного процесса и благоприятных условий для отдыха работников, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

4.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность по соглашению сторон может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

4.11. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук – 48 календарных дней,

кандидатам наук – 36 календарных дней.

Другим категориям работников Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам – 30 календарных дней, несовершеннолетним работникам – 31 календарный день.

Работникам, относящимся к категории многодетных родителей, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4.12. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Перечень работ и должностей (профессий) работников Университета с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается приказом ректора Университета по согласованию с Профкомом по результатам специальной оценки условий труда.

4.13. Для отдельных категорий работников Университета может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которым предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

Работникам Университета с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (с учётом п. 6.8. Отраслевого соглашения), присоединяемый к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, следующей продолжительности: проректорам, главному бухгалтеру, начальникам управлений, советникам при ректорате – 14 календарных дней; директору (заведующему, начальнику, руководителю) структурного подразделения и их заместителям, заместителям начальников управлений, помощникам ректора, президента, проректора, заведующим лабораториями – 10 календарных дней; другим сотрудникам с ненормированным рабочим днём – 7 календарных дней.

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

4.14. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника, согласованному с Профкомом, Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником,

4.15. Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев,

предшествующих периоду отпуска. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией для работников, перечисленных в части третьей ст. 126 ТК РФ.

4.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу ректора Университета только с согласия работника и с учетом мнения Профкома. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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.

4.18. В соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ, с учётом п. 6.10 Отраслевого соглашения, Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня в следующих случаях:

- рождение ребёнка;
- регистрация брака;
- регистрация брака ребенка работника;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети).

4.19. Работодатель обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению и ходатайству Профкома отпуск без сохранения заработной платы:

4.19.1. В случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ;

4.19.2. В случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до семи календарных дней (дополнительно к оплачиваемому отпуску, предоставленному согласно пункту 4.18 настоящего договора);

4.19.3. 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 шестнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы 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.

4.19.4. Сотрудникам, удостоенным почётного звания «Ветеран труда ПГУ» (ПГТУ, ППИ), – до 14 календарных дней.

4.19.5. Родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения.

4.20. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), предоставляется свободный день 1 сентября с сохранением заработной платы.

4.21. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций по основному месту работы, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года, предоставляемый для

подготовки и защиты докторских диссертаций, написания монографий, учебников, иных научных трудов.

В зависимости от цели предоставления отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск может быть предоставлен с полной или частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и размере его оплаты, а также по другим вопросам, принимает ректор по рекомендации Учёного совета Университета.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

– обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых при осуществлении деятельности инструментов, сырья и материалов;

– внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

– организовывать контроль состояний условий труда на рабочих местах, включать в состав комиссий по приёму при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Университета представителей Профкома и (или) профсоюзных бюро факультетов.

– разрабатывать документы, входящие в систему управления охраной труда Университета, и согласовывать их с профкомом;

– разрабатывать и, по согласованию с Профкомом, утверждать инструкции по охране труда.

5.2. Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий указывается в ежегодном Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласованном с Профкомом.

На основании Плана мероприятий на совместном заседании ректората и профкома принимается Соглашение по охране труда. Итоги его выполнения обсуждаются одновременно с принятием нового Соглашения на очередной год и размещаются на сайте Университета.

5.3. Работодатель организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со статьёй 214 ТК РФ; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (реализация п. 7.2.7. Отраслевого соглашения).

5.4. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда из всех источников финансирования, в том числе средств от приносящей доход деятельности, и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору (абзац 1 п. 7.2.2. Отраслевого соглашения).

Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими

возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) (абзац 3 п. 7.2.2. Отраслевого соглашения).

5.5. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно, не позднее 1 сентября, проверяется комиссией, создаваемой Университетом, с привлечением представителей Профкома и профкома студентов. Акт готовности Университета к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до работников и обучающихся путем размещения на официальном сайте Университета.

5.6. Профком обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, для чего совместно с Работодателем

- обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в Университете;
- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда;
- организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.7. В случае ухудшения условий труда и обучения (отсутствие нормальной освещённости, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п. в помещениях Университета, в том числе учебных аудиториях), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной и экологической безопасности Профком вправе внести предложение об устранении выявленных нарушений, либо привлечь внештатных технических инспекторов труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и внести предложение о приостановке деятельности подразделения до устранения выявленных нарушений.

5.8. С целью создания нормальных условий труда Работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечить:

- наличие мебели в каждом рабочем помещении, аудитории и учебной лаборатории в соответствии с их вместимостью;
- закупку расходных материалов;
- наличие аудиторных досок в рабочем состоянии;
- уровень освещённости и температурный режим, соответствующий санитарно-гигиеническим требованиям;
- своевременную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров.

5.8.2. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

5.8.3. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, АТС, лифтового оборудования.

5.9. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры в помещениях кафедр и отделов ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона распоряжением руководителя подразделения по согласованию с ректором или проректором по направлению работники, работающие в этих помещениях, переводятся на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы.

При снижении температуры в помещении ниже 13 градусов занятия и работа в нём прекращаются.

5.10. Работодатель обязуется обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 ТК РФ, а также оказывает содействие в медицинском обследовании работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.11. Работники Университета обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры, регулярно проходить флюорографическое исследование (1 раз в год) и профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) в

соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение разъяснительной работы являются руководители подразделений и представители Профкома в подразделениях.

Работники, не прошедшие обязательный периодический медицинский осмотр в установленном порядке, не допускаются к учебному процессу.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

5.12. Работодатель обязуется обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

5.13. Работодатель может дополнительно обеспечивать работников Университета необходимыми средствами индивидуальной защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, в случаях, не предусмотренных нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными в установленном порядке.

Работодатель с учетом мнения Профкома и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты утверждаются приказом ректора по согласованию с Профкомом.

5.14. Работодатель обеспечивает выдачу молока или других равноценных продуктов и лечебно-профилактического питания по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Выдача молока или других равноценных продуктов по установленным нормам по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости указанных продуктов.

Размер ежемесячной компенсационной выплаты устанавливается эквивалентным стоимости 0,5 литра пастеризованного молока жирностью 2,5% в розничной торговле по городу Пензе на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области, умноженной на количество дней, проработанных в течение месяца на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле по городу Пенза не реже одного раза в шесть месяцев.

5.15 Работодатель обязуется обеспечить каждое подразделение аптечкой, укомплектованной в соответствии с требованиями действующего законодательства медицинскими изделиями, необходимыми для оказания первой медицинской помощи.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Для осуществления социальной защиты работников Университета привлекаются средства социального фонда Российской Федерации, субсидий федерального бюджета, средства, получаемые от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Работодатель совместно с Профкомом планируют объем денежных средств, направляемых на социальную защиту работников, и оформляют это совместным решением.

6.3. Работодатель ежегодно информирует работников об использовании, денежных средств, направленных на социальную защиту работников.

6.4. Работодатель обязуется выделять средства, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, на медицинское обслуживание работников в УНЦ «КМЦ «ПГУ», на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, на частичную оплату Новогодних подарков

6.5. При приобретении работником санаторной путёвки по медицинским показаниям ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска), независимо от графика отпусков, либо отпуск без сохранения заработной платы на срок действия путёвки, при этом запланированная учебная нагрузка выполняется преподавателем в другое время по поручению кафедры.

Порядок и размер частичной компенсации оплаты санаторной путёвки, приобретённой работником по медицинским показаниям, а также путёвок в детские оздоровительные лагеря для несовершеннолетних детей многодетных работников ежегодно устанавливается совместным решением Университета и Профкома.

6.6. Работодатель обязуется оказывать по ходатайству Профкома материальную помощь работникам в следующих случаях:

- рождение ребёнка;
- регистрация брака;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети);
- болезнь работника, приобретение дорогостоящих лекарств;
- необходимость оплаты жизненно важных медицинских услуг;
- другие случаи по решению ректора.

Материальная помощь работникам оказывается в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам Университета», являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

6.7 В целях повышения качества образования, доли профессорско-преподавательского состава с учёными степенями Работодатель обязуется осуществлять единовременные выплаты стимулирующего характера работникам Университета:

- работникам, защитившим диссертацию на соискание учёной степени доктора наук, в размере 70 000 рублей;
- научным консультантам работников, защитивших диссертацию на соискание учёной степени доктора наук, в размере 50 000 рублей;
- работникам из числа аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок до одного года после окончания аспирантуры ПГУ, в размере 40 000 рублей;
- научным руководителям аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок до одного года после окончания аспирантуры ПГУ, в размере 40 000 рублей;
- работникам из числа аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок более одного года после окончания аспирантуры ПГУ, или из числа соискателей ПГУ, в размере 20 000 рублей;
- научным руководителям аспирантов, защитивших диссертацию на соискание учёной степени кандидата наук в срок более одного года после окончания аспирантуры ПГУ, или из числа научных руководителей соискателей ПГУ, в размере 20 000 рублей.

6.8. Профком обязуется выделять средства:

6.8.1. На оказание материальной помощи работникам Университета, в том числе на санаторно-курортное лечение и частичную компенсацию стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря для несовершеннолетних детей многодетных работников.

6.8.2. На приобретение Новогодних подарков для работников.

6.8.3. На проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.8.4. На проведение культурно-массовой работы, на организацию экскурсий, коллективных посещений учреждений культуры.

6.8.5. На организацию ритуальных мероприятий.

6.9. Работодатель обязуется по ходатайству Профкома:

6.9.1. Отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников университета: 50, 55 (женщины), 60, 65, 70, 75, 80 лет.

6.9.2. Присваивать совместным решением ректората и профкома почётное звание «Ветеран труда ПГУ» работникам университета в соответствии с действующим Положением. Работникам университета при присвоении почётного звания «Ветеран труда ПГУ», выплачивается единовременная разовая надбавка стимулирующего характера в размере одного МРОТ.

6.10. Работодатель по согласованию с профкомом ходатайствует перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в университете, ведомственными наградами, и перед Правительством РФ – о присвоении Почётных званий «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

Работникам университета выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере одного МРОТ в связи с награждением государственными и правительственными наградами Российской Федерации, присвоением Почётных званий «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник...РФ» «Ветеран Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», а также в связи с награждением Почётной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.11. Работникам университета при расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) впервые в связи с уходом на пенсию по возрасту (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ), добросовестно проработавшим в университете более 20 лет, производится единовременная выплата в размере до одного должностного оклада, более 30 лет – до полутора должностных окладов, более 40 лет – до двух должностных окладов.

В таком же размере производится единовременная выплата при прекращении трудового договора с работником университета в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ) а также в связи со смертью работника (пункт.6 части 1 статьи 83 ТК РФ).

Размер единовременной выплаты по вышеуказанным основаниям конкретному работнику устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.12. Работникам, добросовестно проработавшим в Университете более 20 лет, по ходатайству Профкома производится единовременная выплата в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

6.13. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей Работодатель обязуется:

6.13.1. Бесплатно предоставлять по согласованию с Профкомом до 10 часов в неделю для занятий в спортивных залах и бассейне Университета организованных групп работников и аспирантов Университета численностью не менее 15 – 20 человек.

6.13.2. Предоставлять работникам в возрасте от 18 до 39 лет для прохождения диспансеризации два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы. Работникам от 40 лет и старше, в том числе трудящимся пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до

достижения возраста выхода на пенсию) для прохождения диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.13.3. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах) для работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 16.00). Для контроля за обеспечением качественным питанием в необходимом ассортименте в Университете создаётся совместная комиссия по контролю за общественным питанием.

6.14. Работодатель и Профком оказывают помощь Совету ветеранов, в том числе при проведении мероприятий к праздникам 23 февраля и 9 мая, а также другим инициативным группам при проведении мероприятий к праздникам Новый год, 8 марта, День образования Университета.

6.15. Работодатель и Профком обязуются:

6.15.1. Направлять в Минобрнауки информацию, необходимую для улучшения жилищных условий молодых учёных Университета.

6.15.2. Вести в Профкоме учёт работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В УНИВЕРСИТЕТЕ

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза в Университете определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закреплённые права и гарантии профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета, способствовать её деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.

7.4. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

7.5. Работодатель обязуется предоставлять Профкому по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, работы предприятий общественного питания, вопросам улучшения жилищных условий работников, в том числе условиям проживания в общежитии, другим социально-экономическим вопросам,

7.6. Работодатель обязуется бесплатно предоставить Профкому помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование,

множительную технику, электронную почту и Интернет), обеспечить охрану и уборку выделенного помещения, безвозмездно представлять автотранспорт.

7.7. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работников и бесплатно перечислять 100 % этой суммы на расчётный счет профсоюзной организации.

7.8. В соответствии с Отраслевым соглашением (п.10.5) Работодатель признаёт работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе Профкома значимой для деятельности Университета и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при рейтинговой оценке работников.

За освобождёнными выборными работниками профсоюзного комитета в соответствии с пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и пунктом 10.4.2. Отраслевого соглашения сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.9. В соответствии с Отраслевым соглашением (п.10.3.4) членам Профкома Университета, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, по представлению председателя Профкома учебная нагрузка устанавливается в объёме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, на величину 10%.

7.10. По представлению Профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профкома, председателей профсоюзных бюро факультетов и подразделений.

7.11. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почётных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

7.12. В соответствии с Отраслевым соглашением (п.10.3) Работодатель признаёт гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.12.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Университета и профорганизаторы – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Университета, а руководитель (его заместители) - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.12.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.12.3. Члены Профкома, уполномоченные по охране труда Профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

8.1. Члены первичной профсоюзной организации работников Университета принимают на себя обязательство соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего распорядка,

своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и любой иной собственности университета, честно и добросовестно трудиться, улучшать качество подготовки специалистов для народного хозяйства, повышать уровень научных исследований и разработок, соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

8.2. Профком обязуется способствовать сотрудничеству между администрацией и трудовым коллективом, развивать и укреплять трудовую дисциплину в Университете.

8.3. Профком в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включённых в него условий обязуется не призывать к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности, проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке Работодатель доводит текст Коллективного договора до работников.

Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на странице Профкома: <https://profsotr.pnzgu.ru/> официального сайта Работодателя.

9.2. После подписания Коллективный договор является обязательным для исполнения Сторонами Коллективного договора, работниками Университета.

9.3. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании ректората и Профкома, и размещаются на сайте Университета.

9.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующий орган по труду.