

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Гжельский государственный университет»
(ГГУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И КОЛЛЕКТИВОМ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГЖЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
на 2018-2020 гг.

Принят
конференцией научно-педагогических
работников и представителей других
категорий работников ГГУ
31 августа 2017 г.

Ректор



Б.В. Илькевич

Председатель профсоюзной
организации сотрудников и
студентов



Л.Н. Баранова

пос. Электроизоллятор

2017

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Гжельский государственный университет» (далее – Коллективный договор ГГУ) заключен между работодателем ГГУ и коллективом работников ГГУ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Гжельский государственный» (далее – университет или ГГУ).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), отраслевым соглашением, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3 Сторонами Коллективного договора являются:

– работники, в лице их представителя (п. 1.7 настоящего договора) – председателя профсоюзной организации сотрудников и обучающихся ГГУ (далее – профком);
– работодатель в лице ректора.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников университета, независимо от их членства в профсоюзе.

1.5 Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора и систематического контроля хода их выполнения.

1.6 Предметом настоящего Коллективного договора является:

а) деятельность работодателя ГГУ, направленная на создание надлежащих условий для организации профессиональной деятельности работников университета, учебного процесса, оплаты труда, жилищно-бытовых условий, медицинского обслуживания и других социальных вопросов, затрагивающих интересы работников;

б) деятельность профкома, направленная на защиту интересов и прав работников университета, контроль создания надлежащих учебных и социальных условий;

в) соответствующие законодательству положения об условиях и охране труда и его оплаты, социального, медицинского и жилищно-бытового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7 Работодатель признает профсоюзную организацию полномочным представителем работников университета при ведении переговоров и заключении нового Коллективного договора, при установлении условий работы, при контроле соблюдения законодательства о гарантиях работающим, о правах, льготах и охране труда, жилищно-бытовом обслуживании преподавателей и сотрудников, поскольку он уполномочен конференцией научно-педагогических работников и представителей других категорий работников ГГУ представлять интересы в области труда и образования и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.8 Профком, со своей стороны, обязуется содействовать эффективному процессу функционирования университета в рамках стоящих перед ним задач.

1.9 Профком обязуется способствовать урегулированию конфликтов, возникающих из-за требований работников по вопросам, выходящим за рамки согласованных норм.

1.10 В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

– участие представителей сторон настоящего договора в заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнения, своевременное представление друг другу полной

и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы трудового коллектива, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам университета;

– представление информации в профком о разработке нормативных актов, затрагивающих социально-экономические права и интересы работников для учета мнения и позиции профкома по ним;

– обеспечение гласности выполнения данного Коллективного договора.

1.11 Работодатель и профком считают своей основной задачей обеспечение подготовки высококвалифицированных специалистов в соответствии с установленными федеральными государственными образовательными стандартами и государственными требованиями, развитие научной и материально-технической базы университета, защиту жизненных интересов работников, создание благоприятных условий для их труда, отдыха, защиту экономических и социальных прав и интересов всех членов трудового коллектива университета.

2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работодатель обязуется:

2.1 Обеспечить необходимые условия для образовательного процесса, профессиональной и творческой деятельности работников университета в соответствии с Уставом университета, данным коллективным договором и действующим законодательством.

2.2 Создавать необходимые условия для организации питания и медицинского обслуживания работников университета.

2.3 Согласовывать с профкомом вопросы, связанные с выделением материальной помощи из бюджетных и внебюджетных средств, находящихся в распоряжении работодателя.

2.4 Согласовывать с профкомом вопросы, связанные с увольнением работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Уставом университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5 Обеспечивать удержание через бухгалтерию в безналичной форме профсоюзных взносов с работников университета, являющихся членами профсоюзной организации, по их письменному заявлению, перечислять их на счет профсоюзной организации.

2.6 Предоставлять работникам возможность активного участия в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием образовательного процесса.

Профком обязуется:

2.7 Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового и иного законодательства, содержащего нормы трудового права.

2.8 Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

2.9 Способствовать выполнению правил внутреннего трудового распорядка.

2.10 Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников, предоставлением льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

2.11 Оказывать помощь работникам университета в решении социально-экономических вопросов.

2.12 Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда.

3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.2 Трудовые отношения с работниками университета регулируются положениями ТК РФ, ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.3. В соответствии со ст. 59 ТК РФ с работником может быть заключен срочный трудовой договор на определенный срок, но не более пяти лет.

3.4 В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в п. б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.5 Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.6 Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. Порядок проведения выборов устанавливается Уставом ГГУ, в соответствии с которым процедура избрания определяется на основании утвержденного Ученым советом университета Положениями о выборах декана факультета и заведующего кафедрой.

Конкурсный отбор на вакантные научно-педагогические должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научном структурном подразделении или при переводе на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

3.7 В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за

которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.8 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

3.9 Прекращение трудового договора с работником производится с соблюдением требований трудового законодательства.

3.10 Помимо оснований, предусмотренных ст. ст. 77, 79, 81, 83 ТК РФ, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава университета;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.11 В соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» информация о возможном высвобождении работников университета представляется не позднее чем за два месяца (при массовом высвобождении – не позднее чем за три месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствующий профсоюзный орган, а также в службу занятости.

Стороны договорились, что применительно к ГГУ высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.12 Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее чем за три месяца до его начала;
- предупредить работника персонально и под расписку о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не менее чем за два месяца до увольнения.

3.13 Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, осуществляется в соответствии с положениями ст. 82 ТК РФ. В этом случае профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

3.14 Высвобожденным работникам при сокращении численности или штата работников предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные нормами трудового законодательства (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 В университете установлен следующий режим рабочего времени (1 ставка):

4.1.1 Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала: продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями; продолжительность ежедневной работы – 8 часов.

4.1.2 Для профессорско-преподавательского состава и преподавателей колледжа: продолжительность недели – шестидневная с одним выходным днем; продолжительность ежедневной работы устанавливается из расчета 36 часов в неделю с учетом особенностей труда.

4.1.3 Продолжительность рабочего времени педагогических работников в год составляет не более **1550** часов в пределах 1 ставки и включает в себя преподавательскую

(учебную), научную, воспитательную, а также другую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям.

4.1.4 Учебная нагрузка для педагогических работников профессорско-преподавательского состава устанавливается в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году, а преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, – 720 часов в год.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. В пределах рабочего дня преподаватели должны вести все виды учебно-методической, воспитательной и научно-исследовательской работы по занимаемой должности согласно индивидуальному плану.

4.1.5 Периоды зимних и летних каникул, установленные для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающие с отпуском (далее – каникулярный период), являются для сотрудников университета рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ) с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Выполнение педагогическим составом университета учебно-методической, организационно-методической и научной работы может осуществляться также за пределами ГГУ (в библиотеках, научно-исследовательских и информационных центрах, учреждениях культуры, на профильных предприятиях и учреждениях, по месту жительства и в других местах, организациях по мере надобности).

4.1.6 Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, профессорско-преподавательским составом, рабочими и служащими университета должна выполняться во вне рабочее по основной должности время.

4.2 Преподавателям и сотрудникам университета предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

4.3 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4 Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется по соглашению между работником и работодателем в случаях и порядке, определенном ст. 124 ТК РФ. Отзыв из отпуска производится только по соглашению между работником и работодателем.

4.5 В соответствии со ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.6 Работникам может устанавливаться неполное рабочее время:

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

– по заявлению работника, обучающегося по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования, на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

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

4.8 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе с соблюдением норм ТК РФ. Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5 УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Обеспечить право работников университета на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.1.2 Осуществлять расход денежных средств по охране труда только на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на приобретение средств пожаротушения, индивидуальной защиты, на проведение обязательного медицинского осмотра, аттестацию рабочих мест и др. На цели, не связанные с вопросами охраны труда, расходование данных средств не допускается.

5.1.3 Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.4 Инструктировать по охране труда вновь принимаемых на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу (должность), в том числе в случаях совмещения профессий, проводить стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

5.1.5 Обеспечить наличие в структурном подразделении университета нормативных и справочных материалов по охране труда и журналов инструктажа работников.

5.1.6 Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

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

5.1.8 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.9 Проводить расследование несчастных случаев в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.1.10 Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.11 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12 Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки.

Работник обязан:

5.2.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.2.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6 ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Система оплаты труда работников университета устанавливается в соответствии с ТК РФ, федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральными подзаконными актами, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений ВО и ДПО, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 № 462, приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н, приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н, приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526н, приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570н, Уставом ГГУ, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ГГУ.

6.2 Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работника университета включает в себя должностной оклад (ставку) с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие (в том числе премии), иные выплаты, которые максимальными размерами не ограничиваются.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников университета, работающих на условиях совместительства, а также неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера осуществляется в соответствии с действующим законодательством за счет бюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплаты социального характера производятся в соответствии с действующим законодательством за счет бюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии поступления соответствующих средств на счет университета для оплаты труда из федерального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены приказом ректора университета.

6.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 822 от 29.12.2007 и Положением об оплате труда работников ГГУ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальным окладам (ставкам) работников по соответствующим уровням ПКГ, если иное не установлено федеральными законами и подзаконными актами. Выплаты компенсационного характера производятся без учета повышающих коэффициентов.

6.4 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 818 от 29.12.2007, Положением об оплате труда работников ГГУ и трудовым договором (эффективным контрактом).

Выплаты стимулирующего характера производятся при достижении качественных и количественных показателей, определенных в Приложении № 2 к Положению об оплате труда работников ГГУ.

В случае если в течение прошедшего календарного года работник отсутствовал на работе по причине временной нетрудоспособности и/или отпуска без сохранения заработной платы, размер ежемесячной стимулирующей надбавки, выплачиваемой в текущем году в соответствии с п. 35 настоящего положения, уменьшается в следующем порядке:

- на 1 % – при продолжительности отсутствия от 15 до 21 дней;
- на 2 % – при продолжительности отсутствия от 22 до 28 дней;
- на 3% – при продолжительности отсутствия от 29 до 35 дней;
- на 4% – при продолжительности отсутствия свыше 35 дней.

6.5 В структуру должностного оклада научно-педагогических работников университета включены выплаты за ученую степень кандидата наук, за ученую степень доктора наук, за ученое звание доцента, за ученое звание профессора, за уровень квалификации работника и доплата за методическую литературу. Размеры должностных окладов могут корректироваться в связи с изменениями и дополнениями в действующее законодательство.

Должностной оклад устанавливается на весь объем годовой нагрузки преподавателя, за исключением нагрузки, выполняемой на условиях почасовой оплаты труда или по договорам гражданско-правового характера.

6.6 В университете устанавливаются единые сроки выплаты заработной платы. Работодатель, как правило, обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца 20 – 22 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца 6 – 8 числа следующего за расчетным месяцем.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7 Положение об оплате труда работников университета принимается, отменяется, изменяется и дополняется Ученым советом университета по согласованию с профсоюзной организацией университета.

7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации социально-культурной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и их семьями при наличии соответствующих средств.

7.2 Работодатель берет на себя обязательства:

7.2.1 Выполнять ежегодно к 1 октября все плановые мероприятия по подготовке помещений университета к работе в зимних условиях.

7.2.2 Производить в плановом порядке текущий ремонт помещений, инженерного оборудования, вентиляционных систем и др.

7.2.3 Обеспечивать удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям университета, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда подходов ко всем зданиям университета.

7.2.4 Обеспечивать и поддерживать условия проживания работников в общежитии университета, своевременно проводить текущий и капитальный ремонт зданий и коммуникаций.

7.3 Для штатных работников университета, для которых работа в университете является основной, предусматривается, при наличии финансовых средств, оказание материальной помощи:

– по случаю смерти близкого родственника работника (супруга, детей, родителей) до 5 000 рублей;

– при рождении ребенка до 3 000 рублей;

– на лечение и оздоровление до 5 000 рублей.

7.4 Ректор имеет право в исключительных случаях при наличии финансовых средств оказать материальную помощь в иных размерах в индивидуальном порядке с учетом жизненных обстоятельств работника.

7.5 Работникам, состоящим в штате университета, занимающим должность по основному месту работы, а также работникам, занимающим в университете должность по основному месту работы и по совместительству, предоставляется дополнительный отпуск по занимаемым должностям с сохранением заработной платы в следующих случаях:

– в связи со смертью близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1 день;

– при отсутствии в течение отработанного полного календарного года дней нетрудоспособности – 1 день.

7.6. При наличии финансовых средств для работников проводятся культурно-массовые и оздоровительные мероприятия, вечера отдыха, дни здоровья, детские утренники и т.д.

8 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Стороны договорились о том, что:

8.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора.

8.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4 Увольнение работника по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5 При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

– работники, имеющие более длительный стаж работы в данном образовательном учреждении;

– работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, совмещающие работу с обучением;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.7 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные сборы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Увольнение председателя профкома по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится в соответствии со ст. 374 ТК РФ.

8.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития университета.

8.11 Члены профкома включаются в состав комиссий университета по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает в соответствии с требованиями ТК РФ следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя в предусмотренных законом (ст. 82 ТК РФ) случаях;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- массовые увольнения;
- проведение расследования несчастных случаев;
- изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда в соответствии с ТК РФ.

8.13 Профком обязуется:

8.13.1 Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.13.2 Систематически контролировать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.13.3 Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.13.4 Обеспечивать новогодними подарками детей работников в возрасте до 14 лет.

8.13.5 Осуществлять постоянный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.13.6 Контролировать правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.13.7 Участвовать в работе комиссий университета по аттестации рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев и др.

8.13.8 Участвовать в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе университета.

8.13.9 Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, проводить анализ состояния производственного травматизма.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1 Настоящий договор вступает в силу с 1.01.2018 и действует по 31.12.2020. В течение этого срока работодатель и профком имеют право вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством РФ и Уставом университета.

В случаях изменения в организационной структуре университета, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.2 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.3 Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора в период его действия не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета.

9.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.5 Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ.

9.6 Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

9.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

9.8 При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.9 При смене формы собственности университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.10 При ликвидации университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

9.11 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем и профкомом до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

9.12 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении Коллективного договора на конференции коллектива работников ГГУ. С отчетом выступают лица, подписавшие Коллективный договор: ректор и председатель первичной профсоюзной организации работников и студентов ГГУ.

9.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ.

9.14 Положения настоящего Коллективного договора не могут противоречить положениям трудового законодательства. В случае противоречия положений Коллективного договора положениям трудового законодательства применяются нормы законодательства Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник УПКР
Главный бухгалтер
Начальник ОК

Ю.Н. Скузоватова
О.В. Малкина
Н.В. Ванчуркина

Приложение
к Коллективному договору
между работодателем и коллективом
работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Гжельский государственный университет»
на 2018-2020 гг.

Принято
конференцией научно-педагогических работников
и представителей других категорий работников ГГУ
31 августа 2017 г.

Ректор

Б.В. Илькевич

Председатель профсоюзной организации сотрудников и студентов

Л.Н. Баранова

Соглашение по охране труда на 2018 г.

П.№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. изм.	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
Организационные мероприятия					
1	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей (ответственных лиц за охрану труда) и уполномоченных лиц по охране труда структурных подразделений университета согласно Постановлению Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. № 1/29 "Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"	Чел.	17	2018	Начальник СКБ
2	Доработка инструкций по охране труда с учетом изменений законодательства РФ	Шт.	15	2018	Начальник СКБ
3	Доработка программ инструктажей по охране труда с учетом изменений законодательства РФ	Шт.	3	2018	Начальник СКБ

	Технические мероприятия				
4	Приведение учебных зданий, учебных аудиторий, помещений в полное соответствие с требованиями нормативных документов СНиП 2.08.02-89, СНиП 2.09.04-87, СНиП 23-05-95, СанПиН 2.2.4.548-96, СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 (текущий ремонт аудиторий, мест общего пользования).	Объект	3	2018	Проректор по АХРБ
	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
5	Проведение предварительных периодических медицинских осмотров сотрудников согласно Приказу МЗСР РФ от 12.04.2011г. № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Чел.	281	2018	Начальник СКБ
6	Дооборудование (модернизация) медицинского кабинета	Ед.	1	2018	Проректор по АХРБ
7	Обновление содержания аптечек для оказания первой помощи	Шт.	5	2018	Начальник СКБ
	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
8	Приобретение и обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"	Шт.	21	2018	Начальник СКБ
	Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта				
9	Модернизация оборудования игровых и физкультурных залов, спортивных площадок для занятий физкультурой и спортом	Объект	2	2018	Проректор по АХРБ
10	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	Шт.	18	2018	Проректор по АХРБ

Проректор по АХРБ



Н.В. Павлюченко