

Министерство образования и науки Российской Федерации

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

ФГБОУ ВПО «БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

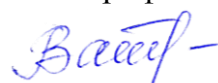
Ректор БГПУ



Ю.П. Сергиенко

« 13 » июня 2013 г.

Председатель профкома



В.Н. Васильева

« 13 » июня 2013 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПРИНЯТ

на конференции университета  
(педагогических и научных  
работников, а также предста-  
вителей других категорий  
работников и обучающихся)  
от 13.06.2013 г., протокол № 1

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Благовещенский государственный педагогический университет» (далее – ФГБОУ ВПО «БГПУ») и коллектив работников является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВПО «БГПУ».

Коллективный договор составлен в соответствии с Законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «Трудовым Кодексом РФ», Отраслевым тарифным соглашением по решению социально-экономических проблем работников отрасли, Положением об оплате труда работников университета, Уставом БГПУ и определяет взаимоотношения между работодателем в лице ректора университета и работниками в области экономического и социального развития трудового коллектива.

2. Работодатель и трудовой коллектив признают профсоюзный комитет единственным полномочным представителем, имеющим право от имени трудового коллектива вести коллективные переговоры и подписывать коллективный договор.

3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания, все спорные вопросы решать по возможности только в рамках университета.

4. Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников университета, независимо от их членства в профсоюзе, за исключением пунктов, выражающих специфические интересы членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношении с администрацией при условии их письменного обращения в профком и ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации БГПУ денежных средств в размере 1% от своей заработной платы (ст. 30, ст. 37 ТК РФ, ст. 11 Закона «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности»).

5. Коллектив университета обязан:

- способствовать осуществлению задач, стоящих перед университетом;
- соблюдать Устав университета, условия трудового договора (контракта), должностные инструкции и правила внутреннего распорядка;
- повышать качество педагогической и научной деятельности с целью подготовки выпускников университета, отвечающих современным требованиям;

– содержать помещения и рабочее место в порядке, соблюдать правила техники безопасности и охраны труда.

Коллектив имеет право для социально-экономического развития и для решения региональных задач создавать или участвовать в работе внебюджетных структурных подразделений университета.

6. Работодатель обязуется информировать трудовой коллектив университета о его перспективах, финансовом положении, наличии опасных и вредных факторов на рабочих местах и в производственных помещениях.

7. Работодатель и профком считают своей основной задачей обеспечение подготовки высококвалифицированных специалистов в соответствии с установленными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования, развитие научной и материально-технической базы вуза, защиту жизненных интересов преподавателей, работников, создание благоприятных условий для их труда, жизни, учебы, отдыха, занятий спортом, жилищно-бытового и медицинского обслуживания, защиту экономических и социальных прав и интересов всех членов трудового коллектива университета.

8. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и может быть пролонгирован на новый срок с изменениями и дополнениями сторон. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания следующего Договора в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». До истечения срока действия Договора может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон.

## 2 РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Работники университета в своей производственной деятельности руководствуются действующим трудовым законодательством, Уставом БГПУ, Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, положениями, приказами ректора университета, трудовыми договорами, настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором, а также действующим Отраслевым соглашением.

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

4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2 экземплярах, подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой хранится у работодателя. На основании заключенного трудового договора ректором либо уполномоченным им лицом издается приказ о приеме на работу.

5. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель в соответствии со ст. 61 ТК РФ имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объём выполняемой работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия оплаты труда и другие условия. Трудовой договор может быть изменен только по соглашению сторон в письменной форме.

7. Работодатель не допускает ухудшения положения работника, установленного действующим коллективным договором.

8. Профессорско-преподавательские и научные должности замещаются по трудовому договору, заключению которого предшествует конкурсный отбор претендентов. Трудовой договор с этими работниками заключается на срок до 5 лет.

9. Штатное расписание университета утверждается ректором, исходя из задач и специфики вуза в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения руководителей структурных подразделений.

10. Ликвидация структурных подразделений университета, следствием которой может стать высвобождаемая значительная численность работников, либо ухудшение условий труда, возможно при условии предварительного письменного уведомления профкома университета не менее, чем за три месяца, в котором указываются причины, количество и категории высвобождаемых работников, срок высвобождения и конкретные меры по трудоустройству.

11. Администрация обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит экономическая необходимость. Прежде чем уволить кого-либо из работников, администрация предпримет все возможные меры, направленные на сокращение издержек.

При сокращении персонала каждую кандидатуру рассматривать с учетом мнения трудового коллектива подразделения, в котором работает сотрудник.

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

1. Рабочее время работников университета определяется Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2. Организация образовательного процесса в университете регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, годовым графиком учебного процесса и расписанием учебных занятий.

3. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается университетом самостоятельно в зависимости от их квалификации в размере до 900 часов в учебном году на занимаемую ставку. Индивидуальная учебная работа преподавателя устанавливается заведующим кафедрой, фиксируется в индивидуальном плане работы и утверждается в установленном порядке.

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

5. Профессорско-преподавательскому составу разрешается работа в университете в порядке внутреннего совместительства как по иной, так и по аналогичной должности, специальности, а другим работникам – только по иной должности.

6. Нормы времени для расчета объема работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом, утверждаются решением Ученого совета университета.

7. Очередной отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным ректором с учетом мнения профкома и подписанным каждым работником.

8. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работодателя и работника может быть перенесен на другое время.

9. Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

10. Для сотрудников вспомогательного состава установить «День хозяйюшки» (один день в месяц) оплачиваемый при наличии финансовых средств.

11. Дополнительный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск работнику университета предоставляется в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей – 5 дня;
- в связи с юбилеем работника – 1 день;
- женщинам, имеющим малолетних детей – до 2 недель;
- мужчинам, по уходу за ребенком – до 7 дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок, определенный лечащим врачом;
- женщинам, дети которых идут в 1 класс – 1 день (1 сентября).

13. Сотрудникам, в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, детей, родителей), предоставлять 5 рабочих дней с сохранением заработной платы при наличии финансовых средств, обеспечивать транспортом, выделять материальную помощь в зависимости от стажа работы в университете: до 5 лет – 3000 руб.; свыше 5 лет – 5000 руб.

14. Дополнительный оплачиваемый отпуск, стимулирующего характера, предоставлять административно-хозяйственному персоналу с учетом выполнения своих должностных обязанностей и стажа работы в БГПУ (ст. 116 Т.К. РФ):

- 10 дней – проработавших не менее 15 лет;
- 5 дней – от 10 до 15 лет;
- 3 дней – от 5 до 10 лет.

При наличии дисциплинарного взыскания дополнительные дни к отпуску не предоставляются.

16. Профсоюзная организация поддерживает ректорат в вопросах борьбы с курением и обязуется проводить воспитательную работу.

17. Профсоюзный комитет совместно с администрацией университета организует медицинские осмотры сотрудников в целях предупреждения заболеваний.

#### 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Заработная плата работников БГПУ устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом об образовании от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ-ФЗ, ст. 108, п. 11, нормативными актами РФ и положениями об оплате труда и премирования, действующими в университете. Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в БГПУ вносятся ректором по согласованию с профкомом и принимаются решением Ученого Совета БГПУ.

2. В состав фонда оплаты труда работников Университета входят: базовая часть, состоящая из окладов, повышающих коэффициентов и компенсационных выплат, обеспечивающая гарантированную заработную плату профессорско-

преподавательского состава, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и иного персонала Университета; стимулирующая часть, распределяемая в соответствии с Положением об оплате труда и премировании.

3. Заработная плата работника Университета включает в себя должностной оклад (ставку) с повышающий коэффициент, компенсационные, стимулирующие (в том числе премии), иные выплаты и максимальными размерами не ограничивается.

4. 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.

5. При образовании дополнительного (сверхпланового) фонда оплаты труда работодатель совместно с профкомом принимают решение о порядке его использования в части материальной помощи.

6. 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 на определенный срок решением Ученого совета Университета.

7. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются приказом ректора Университета по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации работников, а также с учетом роста цен, уровня инфляции и объемов финансирования на основании решения Ученого совета.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректора ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем сложения надбавок за ученые степени, по должностям, ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года минимального размера оклада по соответствующей ПКГ, установленного в ФГБОУ ВПО «БГПУ» на 31.08.2013 г. и умножения полученной суммы на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

9. Выплаты стимулирующего характера производятся при достижении качественных и количественных показателей, определенных для каждой конкретной стимулирующей выплаты. Критерии, количественные характеристики и условия применения выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплате стимулирующего характера и Положением премирования и оказания материальной помощи работникам Университета.

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются без учета повышающих коэффициентов.

11. Сведения о персональных данных работников университета (в том числе о заработной плате) предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «О персональных данных» и Положением «Об обработке и защите персональных данных субъектов персональных данных БГПУ».

12. Выплата заработной платы работникам университета производится два раза в месяц: 10 и 25. Заработная плата в БГПУ выплачивается перечислением на банковские карты или личные счета (по заявлению работников).

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

14. Проводить работу, в том числе и разъяснительную, по переводу заработной платы сотрудников на банковские карты по безналичному расчету.

15. Устанавливать надбавки и доплаты работникам университета согласно Положению об оплате труда БГПУ.

16. Совершенствовать критерии оценки качества работы ППС и других категорий работников вуза для определения размера стимулирующих выплат. Информировать работников об изменении критериев оценки качества работы не менее, чем за три месяца до введения их в действие.

17. Положение об оплате труда работников Университета, Порядок выплат стимулирующего характера и Порядок премирования и оказания материальной помощи работникам Университета принимаются, отменяются, изменяются и



дополняются Ученым Советом Университета, по согласованию с профсоюзной организацией Университета.

## 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК).

4. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК).

5. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК, ст. 255 НК).

6. Администрация по согласованию с профкомом производит доплату работникам за работу во вредных и особо вредных условиях труда (приказ № 611 от 7.10.92 г. Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ).

7. Ежегодно администрация совместно с профкомом проводит смотр-конкурс факультетов, кафедр и подразделений по охране труда.

8. В соответствии со статьей 222 КЗОТ РФ, постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 марта 2003 г. № 3 «Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, доплату преподавателям и сотрудникам университета, занятых на работах с вредными условиями труда, на основании приказа ректора по представлению Комиссии по аттестации рабочих места БГПУ».

9. Проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, админи-

страция разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

10. Обеспечить сотрудников спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ.

11. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК).

## 6. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

1. Обеспечить своевременную и полную выплату работникам университета всех видов государственных социальных пособий.

2. При экономии фонда заработной платы производить выплаты (доплата, премирование) преподавателям и сотрудникам университета с учетом качества их работы.

3. Профсоюзная организация имеет право обращаться к администрации университета с ходатайством о награждении сотрудников и преподавателей министерскими знаками отличия.

4. Университет при наличии внебюджетных средств оплачивает сотрудникам и преподавателям университета до 50% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение.

5. Администрация вуза может оплачивает расходы по обучению аспирантов, докторантов в других вузах с целью повышения квалификации при наличии средств.

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

7. Сотрудникам, достигшим 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, оказывать материальную помощь в размере: проработавшим в университете до 10 лет – 3000 рублей, с 10 до 20 лет – 6000 рублей, свыше 20 лет – в размере заработной платы за предшествующий месяц по основной ставке, но не ниже 10000 рублей.

8. Выделять средства для поощрения победителей профессионального конкурса молодых педагогов в соответствии с Положением об этом конкурсе.

9. Администрация дает дотацию профкому университета на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и обеспечение деятельности профсоюзного комитета.

10. На срок действия договора при выполнении администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива и отказывается от забастовок.

11. Профком оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования.

## 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ С ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

1. Администрация признает профсоюзный комитет как орган, выражающий интересы и защищающий права трудового коллектива в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право профсоюза на участие в деятельности университета и принятия решений на получение не запрещенной законодательством РФ информации о деятельности университета.

2. Профком гарантирует каждому члену профсоюза защиту своих интересов через профсоюзную организацию, оказание, в случае необходимости материальной помощи, предоставление бесплатных юридических консультаций.

3. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

4. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

5. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового договора.