



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Благовещенский государственный педагогический университет»

Коллективный договор

От работодателя

Ректор ФГБОУ ВО «БГПУ»

В.В. Щёкина
2018 г.



От работников

Председатель профсоюзной организации
работников образования и науки РФ
Благовещенского государственного
педагогического университета

В.Н. Васильева
«28» февраля 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на конференции
научно-педагогических
работников, представителей
других категорий работников
«28» февраля 2018 г.
Протокол № 1

г. Благовещенск
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются ФГБОУ ВО «Благовещенский государственный педагогический университет» в лице ректора университета (далее – работодатель) и работники университета в лице председателя профсоюзной организации (далее – профком) работников народного образования и науки РФ Благовещенского государственного педагогического университета.

1.2. Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Благовещенский государственный педагогический университет» (далее – университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

При заключении настоящего договора стороны руководствуются законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», трудовым кодексом РФ, Уставом университета, действующим законодательством РФ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.5. Профсоюзная организация выступает полномочным представителем всех

работников университета при разработке и заключении коллективного договора, контроле за его выполнением, а также в управлении университетом и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в профсоюзной организации, за исключением пунктов, выражающих интересы членов Профсоюза.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

1.8. Для ведения переговоров по заключению договора приказом ректора университета создается комиссия из равного числа представителей сторон.

1.9. Решение о заключении договора принимает конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий работников университета (далее – конференция).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.10. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют стороны из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации.

1.11. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.12. Разделы договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

Все последующие изменения настоящего договора в части использования финансовых и материальных ресурсов университета реализуются в рамках, утвержденных ректором смет доходов и расходов, а также в соответствии с законодательством РФ.

1.13. Договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.14. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства и права сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим договором. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется заблаговременно представлять профсоюзной организации проекты локальных нормативных актов, предусмотренных в п. 2.2 настоящего договора.

2.4. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), являются недействительными и не подлежат выполнению.

2.5. Работодатель осуществляет и развивает все формы приносящей доход деятельности с целью увеличения доходов университета, поддержания его материального и технического состояния, сохранения кадрового состава и в соответствии с законодательством РФ ежегодно отчитывается о приносящей доход деятельности на ученом совете университета.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.1.2. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также перевода на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, Уставом университета, Положением о выборах и проведении избрания по конкурсу и заключении трудовых договоров с научно-педагогическими работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Благовещенский государственный педагогический университет» и Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников.

3.1.3. Аттестация работников университета, занимающих должности руководителей, специалистов и т.п., проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации работников ФГБОУ ВО «БГПУ». Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюза в аттестационной комиссии университета.

3.1.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом и Положениями о выборе заведующего кафедрой и декана.

3.1.5. Работодатель способствует привлечению ведущих научных сотрудни-

ков к преподавательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий работников в научно-исследовательской работе.

3.1.6. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим договором.

3.1.7. До подписания трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.8. 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 обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями.

3.1.11. При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица предпенсионного возраста (не более чем за 5 лет до пенсии); проработавшие в университете свыше 25 лет и не достигшие пенсионного возраста; родители, имеющие детей-инвалидов.

3.1.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников университета устанавливаются ПВТР, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы, графиками сменности, расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.2.2. Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2.3. Для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не больше 36 часов в неделю.

3.2.4. Работодатель обязуется знакомить каждого педагогического работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее 30 июня текущего года.

3.2.5. Привлечение и оплата работы в установленные работникам выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, осуществляется в соответствии со ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.6. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная),

соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников ПВТР и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.2.7. Рабочее время ППС определяется расписанием учебных занятий и выполнением круга обязанностей, которые соответствуют ПВТР, трудовым договорам, должностным инструкциям и утвержденным индивидуальным планам работы.

3.2.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками научно-педагогических и педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.2.9. Работодатель (в исключительных случаях) в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.3. *Отпуска работников*

3.3.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.3.2. Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска работников устанавливается Законодательством Российской Федерации.

3.3.3. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо использован отдельно. Длительный отпуск может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает ректор по рекомендации ученого совета университета. Разделение длительного отпуска на части и продление его на

основании листка нетрудоспособности (в период нахождения в дополнительном отпуске) не допускается. Работающим по совместительству дополнительный отпуск не предоставляется.

3.3.4. Предоставление ежегодного основного отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором университета с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.3.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

3.3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске;

- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- по заявлению работника и при согласии работодателя;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

3.3.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника при наличии финансирования.

3.3.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

3.3.9. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению работника может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения работником своих трудовых обязанностей.

3.3.10. Супругам, работающим в университете, отпуск предоставляется, как правило, одновременно.

3.3.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными усло-

виями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки труда.

3.3.12. По семейным обстоятельствам и в случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение, а также иным уважительным причинам очередной отпуск работника может быть перенесен на другой срок по его заявлению и согласованию с работодателем и профсоюзной организацией.

3.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, пропорционально отработанному времени.

3.3.14. Работодатель может предоставлять работнику разделять ежегодный оплачиваемый отпуск на части, но при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.3.15. Отпуск работникам из числа ППС, как правило, предоставляется в каникулярный период.

3.3.16. Для сотрудников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного состава установить «День хозяйюшки» (один день в месяц), оплачиваемый при наличии финансовых средств.

3.3.17. Работники университета имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- в связи с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, бабушка, дедушка, внуки, родные братья и сестры) – 3 календарных дня.

3.3.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск стимулирующего характера предоставляется сотрудникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала с учетом выполнения своих должностных обязанностей и стажа работы в БГПУ (ст. 116 Т.К. РФ) по основному месту работы, чей отпуск не превышает 36 календарных дней с последующей даты приема на работу:

- 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.

Источником выплат является фонд оплаты труда, включающей в себя средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства целевых субсидий и средства от приносящей доход деятельности.

3.3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

3.3.20. Отпуск без сохранения (с сохранением) заработной платы работникам университета по их личному заявлению предоставляется в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- в связи с юбилеем работника – 1 календарный день;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок, определенный лечащим врачом;
- сотрудникам, дети которых идут в 1 класс – 1 день (1 сентября);
- в случае смерти близких родственников, проживающих за пределами Амурской области – 10 дней без учета времени, затрачиваемого на дорогу;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

3.4. Прекращение (расторжение) трудового договора

3.4.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ; педагогических работников дополнительно – по основаниям, предусмотренным в ст. 336 ТК РФ; лиц, работающих на условиях совместитель-

ства, дополнительно – по основаниям, предусмотренным в ст. 288 ТК РФ.

3.4.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, указанным в части первой статьи 81 ТК РФ (п. 2 – сокращение численности или штата работников организации; п. 3 – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; п. 5 – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

3.4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников университета работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются работодателем под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Университет с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.4.4. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

3.5. Поощрения работников

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих, создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность, а также за другие достижения в работе в университете применяются следующие виды морального поощрения

ния:

- объявление благодарности в приказе по университету;
- благодарственное письмо ректора университета;
- награждение Почетной грамотой университета;
- представление к награждению государственными, ведомственными и региональными наградами.

В университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых, после рассмотрения ученым советом университета, утверждаются ректором.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и включает: должностные оклады с долей занимаемой ставки; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда работников университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

4.2. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных актов Правительства РФ производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется законодательными актами).

4.3. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму

рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

4.4. Выплата заработной платы работникам университета производится каждые полмесяца в следующие сроки: 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

4.5. Ежемесячно в течение трех дней после выплаты заработной платы в установленное время работнику лично по его обращению или его доверенному лицу выдаются расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;
- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- иные виды выплат;
- налоги;
- прочие удержания (в том числе отчисляемые профсоюзные взносы).

При отсутствии работника в период, установленный для получения расчетных листков, на рабочем месте по уважительной причине (болезнь, командировка, отпуск) расчетный листок выдается по обращению в бухгалтерию.

4.6. Оплата труда сотрудника, замещающего временно отсутствующего по уважительной причине сотрудника, производится согласно Положению об оплате труда работников университета.

4.7. Введение новых условий труда или их изменение производится по согласованию с профсоюзной организацией.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель и профсоюзная организация считают первоочередной задачей обеспечение учебного процесса и научно-педагогической деятельности в уни-

верситете.

5.2. Работодатель и профсоюзная организация в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда (далее – комиссия по ОТ), в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон.

5.3. Обязанности работодателя:

– обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивать обучение работников в области охраны труда;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет средств университета обязательных медицинских осмотров (обследований) и иных медицинских мероприятий для работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и иных медицинских мероприятий;

– информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске причинения вреда здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– часть средств от приносящей доход деятельности университета ежегодно направлять на оснащение лекционных аудиторий университета новейшими техническими средствами обучения;

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде. Основанием для установления льгот и компенсаций являются итоги специальной оценки условий труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия;

– содержать в надлежащем состоянии территорию университета и общежитий, где проживают работники, обозначать и соблюдать места сбора и сроки вы-

- воза бытовых отходов, металлолома и утилизации люминесцентных электроламп;
- совершенствовать пропускной режим и охрану зданий университета;
 - обеспечивать температурный режим в рабочих помещениях и аудиториях в соответствии с нормативными правовыми актами РФ. В случае несоответствия температурного режима, допустимому в учебных аудиториях, осуществляется перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом; в помещениях подразделений сокращается продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях, с сохранением заработной платы;
 - организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проводить в университете специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ;
 - осуществлять своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вести учет и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;
 - выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.
- Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда.
- План мероприятий по охране труда разрабатывается на календарный год и утверждается работодателем.
- Для проведения оценки условий труда работодателем образуется специальная комиссия (далее – комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график ее работы. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с законодательством

РФ.

5.4. Обязанности работников:

– добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

– исполнять приказы, распоряжения работодателя и своих непосредственных руководителей;

– бережно относиться к имуществу университета, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

– соблюдать нормы профессиональной этики;

– оказывать помощь хозяйственным службам университета в подготовке помещений кафедр и лабораторий, баз практики студентов к осуществлению ремонтных работ;

– соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

– правильно и в полном объеме применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– бережно относиться к выданным средствам индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) и иные медицинские мероприятия в соответствии с действующим законодательством РФ, необходимые инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам выполнения работ, обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим;

– немедленно извещать своего непосредственного руководителя (или вышестоящего) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.5. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности комиссия по ОТ составляет акт и представляет его работодателю для устранения выявленных нарушений.

5.6. Ежегодно, не позднее 28 августа, приемочная комиссия по проверке во-

просов комплексной безопасности осуществляет проверку готовности аудиторий к началу учебного года.

5.7. Аудитории с количеством посадочных мест, превышающим 125 человек, оборудуются звукоусиливающей техникой и средствами технического обучения.

5.8. Комиссия по ОТ контролирует наличие и своевременную замену аптечек первой медицинской помощи в структурных подразделениях университета.

5.9. Работники университета обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в университете.

5.10. Работодатель отвечает за противопожарную пропаганду, обучение работников подразделений мерам пожарной безопасности и действиям в случае пожара, обеспечивает сохранность, исправность и пригодность имеющихся средств пожаротушения, оборудования систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

5.11. *Обязанности профкома:*

– обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 484 ТК РФ;

– осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 49 Закона РФ «О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности»;

– принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в университете;

– контролировать правильность применения льгот и компенсаций для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;

– оказывать практическую помощь работникам университета в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

– представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и дру-

гих правоохранительных органах;

- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов;

- способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- выносить на рассмотрение администрации университета предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере;

- проводить разъяснительную работу, направленную на бережное отношение и сохранение собственности университета; экономное использование электроэнергии, воды; оказывать содействие работодателю в поддержании нормальных условий труда, выполнении требований правил охраны труда и внутреннего распорядка; прохождении организуемых работодателем профилактических медицинских мероприятий (прививки, профосмотры), направленных на раннее выявление и предупреждение заболеваний.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель и профсоюзная организация рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам университета.

6.2. Работодатель обеспечивает своевременную и полную выплату работникам университета всех видов государственных социальных пособий и компенсаций в соответствии с поступающим финансированием. Выплаты осуществляются

на основании Положения о гарантиях и компенсациях работникам ФГБОУ ВО «БГПУ».

6.3. При экономии фонда заработной платы производить выплаты (доплаты, премирование) преподавателям и сотрудникам университета.

6.4. Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают предоставление в полном объеме льгот и преимуществ, установленных действующим законодательством, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, инвалидам и другим категориям граждан, в соответствии с поступающим финансированием.

6.5. Материальная помощь в случаях, предусмотренных настоящим договором, оказывается нуждающимся основным работникам по ходатайству профсоюзной организации приказом ректора.

6.6. Работники имеют право на материальную помощь один раз в год в случае длительной временной нетрудоспособности самого работника или лиц, находящихся на иждивении и требующих постоянного ухода, а также в случае непредвиденных жизненных ситуаций (пожар, стихийное бедствие и др.) по основному месту работы.

6.7. Для получения материальной помощи работнику необходимо предоставить в профком заявление с документами, подтверждающими обоснованность просьбы. Материальная помощь оказывается работодателем по письменному заявлению:

– в случае смерти членов семьи основного работника (супруг, супруга, отец, мать, дети) 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 – 3 000 руб.; свыше 5 лет – 5 000 руб.

6.8. Основным сотрудникам, достигшим 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, оказывать материальную помощь в размере: проработавшим при непрерывном стаже в университете до 10 лет – 3 000 рублей, с 10 до 20 лет – 6 000 рублей, свыше 20 лет – в размере заработной платы за предшествующий месяц по основной ставке, но не ниже МРОТ по основному месту работы.

6.8.1. Основным работникам выплачивается единовременно материальная помощь при непрерывном стаже работы в университете:

- 35, 40 лет – 10 000 рублей;
- 45, 50 лет – 20 000 рублей.

Основной работник утрачивает право на получение данной материальной помощи в случае, если он предоставил письменное заявление позже срока окончания финансового года, в котором наступило право на его получение.

6.9. Университет при наличии внебюджетных средств оказывает сотрудникам университета материальную помощь до 50% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение.

6.10. Профсоюзная организация осуществляет заключение договоров, приобретение билетов на различные культурно-массовые мероприятия, приобретение новогодних подарков для детей работников университета.

6.11. Для занятий в спортивных секциях (футбол, волейбол, баскетбол и др.) университет предоставляет бесплатно работникам спортивные залы в свободное от работы и учебы время и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций.

6.12. Университет совместно с профсоюзной организацией проводит спартакиады между факультетами и подразделениями, с награждением победителей и освещением результатов на сайте вуза.

6.13. Работодатель создает условия для обеспечения работников качественным питанием в необходимом ассортименте в пунктах питания университета.

6.14. Профсоюзная организация осуществляет контроль и разработку предложений по улучшению качества обслуживания, цен и санитарного состояния пунктов питания на территории университета. Результаты контроля и предложения предоставляются работодателю в письменном виде.

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

6.16. Для похорон близких родственников служебный автотранспорт предоставляется основным работникам бесплатно.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профсоюзная организация признает приоритетную роль работодателя в организации, планировании и управлении работой университета. Работодатель и профсоюзная организация обязуются проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социальные аспекты жизни и деятельности трудового коллектива.

7.2. Профсоюзная организация выступает представительным органом трудового коллектива. Она осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, проводит в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению трудовой дисциплины и повышению производительности труда.

Профсоюзная организация имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан рассматривать предложения профсоюзной организации об устранении нарушений законодательства о труде и профсоюзах в течение одного месяца.

7.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

7.4. Профсоюзная организация оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников высшей школы.