

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
“ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ”
(ВолгГТУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Волгоградского государственного технического университета
на 2014 – 2017г.г.

Рассмотрен и утвержден
на конференции
трудоого коллектива
ВолгГТУ 23 апреля 2014г.

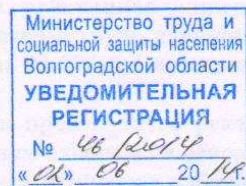
Ректор ВолгГТУ

В. И. Дысок



Председатель профкома

Е.А.Федянов



Волгоград
2014г.

И. Смирнов
М. П. Смирнов

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ВолгГТУ.
- 1.2. Цель коллективного договора – согласование интересов работников и администрации ВолгГТУ на принципах социального партнерства.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице его представителя – ректора ВолгГТУ член.-корр. РАН Лысака В. И., с одной стороны, и сотрудниками, от которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профкома сотрудников Федянова Е. А., с другой стороны.
- 1.4. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников ВолгГТУ и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового кодекса и другими актами законодательства РФ.
- 1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет. По истечении установленного срока стороны имеют право неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.6. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному соглашению в течение срока действия коллективного договора.
- 1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.
- 1.9. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий направляются в 7-ми дневный срок в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Штатное расписание работников университета утверждается ректором, исходя из задач и специфики университета, в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения руководителей структурных подразделений и профсоюзного комитета.
- 2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников университета регулируются нормами действующего законодательства о труде, законом «Об образовании» от 2012 года и настоящим коллективным договором.
- 2.3. Найм преподавателей и отдельных сотрудников производится ректором вуза на договорной основе с предварительным конкурсным отбором на основании «Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ» (Приказ Министерства образования №167 от 06.08.99г). Администрация при найме работника должна ознакомить его (под роспись) с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором, организацией и оплатой труда, установленными льготами, Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведением или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ). Срок окончания трудового договора также предусматривает право сотрудника до увольнения использовать очередной ежегодный отпуск.

2.3.2. Срочный трудовой договор заключается на период до 5 лет. Условия договора могут быть изменены или дополнены согласно законодательству или по соглашению сторон, что оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора. Условия дополнительного соглашения, ухудшающие положение преподавателя и нарушающие законодательство о труде РФ, не допускаются (гл. 12 ТК РФ).

2.4. Преподаватели кафедр, сотрудники подразделений имеют право заключить контракты и договор гражданско-правового характера с работодателем на проведение научно-исследовательских работ и организацию платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание спецкурсов и циклов дисциплин) за рамками соответствующих программ и государственных стандартов.

2.5. Работодатель обязуется поощрять сотрудников, занявших призовые места на творческих конкурсах, смотрах-выставках научно-технических работ, являющихся авторами изданных учебников, монографий, учебных пособий, подготовивших и успешно защитивших кандидатские и докторские диссертации.

2.6. В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ основаниями для увольнения по инициативе работодателя являются:

2.6.1. Сокращение численности или штата работников организации.

2.6.2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

- а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2.6.3. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.6.4. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- а) прогул-отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения чужого имущества или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа).

2.6.5. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

2.6.6. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.6.7. Принятие руководителем филиала или представительства, его заместителями или главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу университета.

2.6.8. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Увольнение в соответствии с п. 2.6.1 и п. 2.6.2. допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу университета не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников университета – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения принимаются в соответствии с отраслевыми или территориальными соглашениями (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением штата, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профкома сотрудников (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

а) повторное в течение года грубое нарушение Устава ВолгГТУ;

б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью обучающегося.

Согласие профкома при увольнении работника по данным основаниям не требуется (ст. 336 ТК РФ).

2.10. Увольнение работника в случае его болезни или инвалидности (при наличии медицинского заключения) по инициативе администрации (ст. 83 п.5 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома. Администрация выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, а, если стаж непрерывной работы в ВолгГТУ этого работника превышает 20 лет – в размере должностного оклада.

2.11. В случае увольнения работника по причине потери трудоспособности, вследствие производственной травмы или профессионального заболевания по вине университета работнику по его заявлению выплачивается пособие по безработице или стипендия на период обучения второй профессии в размере 100% его среднего заработка.

2.12. При увольнении сотрудника университета в связи с уходом на пенсию по старости ему выплачивается единовременное пособие, размер которого определяется в зависимости от непрерывного стажа работы:

а/для профессорско-преподавательского состава без ученой степени:
 при стаже работы свыше 10 лет - 1,5 оклада,
 при стаже свыше 20 лет - 2,0 оклада,
 при стаже свыше 30 лет - 2,5 оклада.
 б/для профессорско-преподавательского состава с ученой степенью:
 при стаже работы свыше 10 лет - 1,0 оклада,
 при стаже свыше 20 лет - 1,25 оклада,
 при стаже свыше 30 лет - 2,5 оклада,
 в/для учебно-вспомогательного персонала, АУП и ОП:
 при стаже работы свыше 10 лет - 2 оклада,
 при стаже свыше 20 лет - 3 оклада,
 при стаже свыше 30 лет - 4 оклада.

2.13. Работодатель и профком производят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т. д. высвобождаемых работников, с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде (ст. 178 ТК РФ).

2.14. Преподаватели и сотрудники имеют право на повышение квалификации через каждые пять лет трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе предложений кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств в следующих формах: ФПК, творческий отпуск, командировки и иные формы. При этом работнику предоставляют установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). Она устанавливается в соответствии с законодательством РФ по оплате труда работников бюджетной сферы, иными локальными нормативными актами университета. В соответствии с федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», формы материального поощрения, а также нормы по оплате труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза (ст. 144 ТК РФ).

3.2. В пределах имеющихся средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, работодатель самостоятельно согласно с коллективным договором устанавливает доплаты, надбавки компенсационного характера и выплачивает премии.

3.2.1. Выдача заработной платы, материальной помощи и других выплат членам коллектива осуществляется два раза в месяц: 2-го и 17-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136.ТК).

Работодатель несет ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с Трудовым ко-

дексом и иными федеральными законами (ст. 142. ТК РФ). Трудовой коллектив должен быть своевременно информирован о возможных задержках заработной платы и их причине.

3.3. Система оплаты труда работников университета устанавливается «Положением об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета» с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью:

- Приложение 1 включает размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных групп с 01.09.2013г.

- Приложение 2. «Положение о размерах должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с 01.10.2013 г.»

- Приложение 3. «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)».

- Приложение 4. «Положение о премировании (установлении поощрительных выплат)».

3.3.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профкома работников университета.

3.3.2. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок – единовременные на месяц или разового характера) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в университете, определены Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), которое является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета» (Приложении №3).

Стимулирующие надбавки (доплаты) включают:

- надбавки (доплаты) за интенсивность труда и высокие результаты работы;

- надбавки за качество выполняемых работ;

– выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру университета.

Перечень оснований для стимулирующих надбавок (доплат) и конкретный размер надбавок за подготовку и издание научной и учебно-методической литературы, за защиту диссертаций на соискание ученых степеней кандидата или доктора наук указан в Положении о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат).

Источником выплат стимулирующих надбавок и доплат служат средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Объем средств на указанные выплаты, включая выплаты за интенсивность и высокие результаты, выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы, составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. На стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда университета в целом и отдельных структурных подразделений. Количество надбавок каждому сотруднику не ограничивается. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.

3.3.3. Виды премий (поощрительных выплат), источники выплаты премий (разовых поощрительных выплат), критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат), порядок установления и выплат премий (разовых поощрительных выплат) устанавливаются Положением о премировании, которое является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета».

Премии в университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий (поощрительных выплат) по итогам работы университета в целом – не реже одного раза в год;
- премий (поощрительных выплат) разового характера;

Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплаты за интенсивность и высокие результаты, выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты. При этом объем средств на стимулирующие выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Помимо указанного источника, премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда университета.

Работники, привлеченные к дисциплинарному взысканию, могут быть частично или полностью лишены премии.

Размер премий (разовых поощрительных выплат) может устанавливаться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы работников структурного подразделения, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии (разовых поощрительных выплат) не ограничен.

3.4. Определение фонда заработной платы (ФЗП):

3.4.1. ФЗП на содержание профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр определяется, исходя из численности ППС, рассчитанной на основе согласованного с зав. кафедрами общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре и принимаемой средней нагрузки ППС по университету, должностных окладов, доплат и надбавок, утвержденных штатным расписанием.

3.4.2. ФЗП учебно-вспомогательного персонала, а также отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс и работу вуза определяется на основании утвержденного штатного расписания на календарный год.

3.4.3. ФЗП административно-хозяйственного персонала определяется на основе утвержденного штатного расписания на календарный год.

3.4.4. Экономия фонда заработной платы может использоваться подразделением в полном объеме при условии выполнения заменяющими лицами должностных обязанностей работников, отсутствующих по болезни и другим причинам, в виде оплаты за совмещение, совместительство.

3.5. Заработная плата принимаемого на работу по трудовому договору не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата, причитающаяся работнику с учетом всех удержаний при каждой ее выплате, должна соответствовать законодательству (ст.138 ТК РФ).

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников и с учетом мнения профкома, кроме случаев, перечисленных в ст. 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.7. Работодатель компенсирует при наличии средств стоимость проездных документов сотрудникам, ведущим занятия в Красноармейском и Кировском факультетах.

3.8. При наличии новых нормативных актов РФ, тарифных соглашений, в случае присуждения ученой степени или присвоения ученого звания производится соответствующее изменение в оплате труда и производится перерасчет зарплаты за истекший период.

3.9. Установление системы оплаты труда и форм материального и морального поощрения, утверждение «Положения об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета», а также положений о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и о премировании производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135. 144 ТК РФ).

3.10. На период командирования сотрудника за ним сохраняется заработная плата, действующая на момент направления его в командировку.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ

4.1. Соглашение по охране труда и технике безопасности считать неотъемлемой частью коллективного договора.

4.2. Работодатель осуществляет охрану учебных корпусов, устанавливает пропускной режим, обеспечивает в них порядок и безопасность круглосуточно силами службы охраны (ст. 212, 214, 219 ТК РФ).

4.3. Профсоюзный комитет университета, профбюро факультетов и подразделений осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии должностными лицами университета.

4.4. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются один раз в семестр о выполнении «Соглашения по охране труда» на совместном заседании ректората и профкома.

4.5. Продолжительность рабочей недели по штатной должности не может превышать для сотрудников университета – 40 часов, для профессорско-преподавательского состава – 36 часов (ст. 91, 333 ТК РФ).

4.6. Президент университета, ректор, проректоры и деканы, для которых работа в этой должности является основной, относятся к категории работников с ненормированным рабочим днем.

4.7. Учебная нагрузка преподавателей определяется Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации .

4.7.1. Норма аудиторной нагрузки преподавателей и студентов должна быть не более 8 астрономических часов в день. Заведующие кафедрами обеспечивают оптимальное распределение нагрузки между преподавателями в соответствии с нормативами высшей школы.

4.7.2. Работодатель не допускает ухудшения условий труда работников университета при заключении договоров аренды помещений, оборудования, имущества и территории университета.

При заключении, продлении, регистрации договоров аренды работодатель учитывает качественное исполнение арендаторами условий договора, а также мнение руководителей подразделений, профкома сотрудников.

4.7.3. Преподаватели имеют право на свободу выбора в использовании учебных пособий, материалов, учебников, имеющих гриф Министерства образования РФ, с целью повышения качества учебного процесса.

4.8. Привлечение к работе преподавателей и сотрудников в выходные дни, как правило, запрещается. Привлечение преподавателей и сотрудников к работе в выходные дни возможно только в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.9. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.9.1. Трудовой распорядок в вузе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ). Они утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

4.9.2. Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства преподавателей и сотрудников (ст. 15. п. 6 Закона об образовании).

4.10. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному работодателем с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя и бухгалтерии вуза отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на период задержки выплаты заработной платы за время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.10.1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.10.2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.11. Работодатель, согласно специальной оценке условий труда, обеспечивает сотрудников соответствующих категорий спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, аптечками, моющими и обезвреживающими средствами, молоком по действующим нормативам, устанавливает доплату до 12% должностного оклада за работу в неблагоприятных условиях труда, дополнительным отпуском.

4.12. Работодатель осуществляет периодический медицинский осмотр работников столовой, а также работников столовой санатория-профилактория (2 раза в год) и медперсонала профилактория (1 раз в год).

4.13. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению очередного отпуска преподавателям и сотрудникам, работающим в летних приемных комиссиях.

4.14. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск может быть перенесен на другое время по согласованию с руководителем подразделения и профкомом (ст. 123 ТК РФ).

4.15. Работники вуза имеют право на неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам. Минимальный и максимальный размеры отпусков регулируются ст. 128 ТК РФ.

4.16. Работники вуза имеют право на оплачиваемые из внебюджетных средств, социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу детей – 3 дня, на похороны родных – 3 дня и дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 116 ТК РФ).

4.17. Работодатель устанавливает гибкий график, неполный день или неполную неделю по заявлению беременной женщины, сотрудника имеющего ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, или осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени и в зависимости от выработки.

4.18. Текущий ремонт помещений университета, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществляется в плановом порядке.

4.19. Работодатель организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов общежития, обеспечивает в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями и заключает договоры с проживающими в них студентами и сотрудниками.

4.20. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона администрация по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14 градусов Цельсия в помещении работодатель прекращает занятия.

4.21. Работодатель, по представлениям руководителей подразделений, производит выплату из бюджетных средств в сумме 70 р. уборщицам за качество уборки туалета.

4.22. Работодатель поддерживает бесперебойную работу социально значимых объектов ВолгГТУ – столовой, буфетов, санатория-профилактория, спортивно-

оздоровительного лагеря, производит приобретение необходимого оборудования и ремонт помещений.

4.23. Работодатель обеспечивает нормальную работу буфета и столовой для тех, кто работает и учится во вторую смену.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

5.1. При наличии свободных мест в студенческих общежитиях, работодатель по ходатайству руководителей подразделений и по согласованию с профсоюзным комитетом выделяет места для проживания остро нуждающимся сотрудникам университета.

5.2. Работодатель осуществляет финансирование обязательного медицинского страхования работников университета.

5.3. В случае смерти сотрудника университета, работодатель производит выплаты семье умершего дополнительно к установленной правительством РФ сумме из средств материальной помощи, а профком выделяет ей материальную помощь из средств профсоюзной организации.

5.4. Работодатель оказывает материальную помощь остро нуждающимся сотрудникам, ушедшим на пенсию из университета.

5.5. Работодатель может производить ежемесячную доплату матерям-одиночкам, размер которой согласуется с профкомом, а также единовременные выплаты (2 раза в год) многодетным семьям.

5.6. Работодатель и профком выделяют средства в соотношении 1:1 на частичную оплату санаторно-курортных путевок.

5.7. Сотрудники, проработавшие в университете более 20 лет, а также ветераны университета, находящиеся на пенсии (не утратившие связь с профсоюзом), имеют право на бесплатную путевку в санаторий-профилакторий 1 раз в три года.

5.8. Преподаватели, проработавшие в ВолгГТУ не менее 10 лет, имеют право на длительный творческий отпуск сроком до 1 года, если это предусмотрено контрактом (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются работодателем по согласованию с профкомом.

5.9. Работодатель обеспечивает укрепление материальной базы и нормальное функционирование спортлагеря университета и выделяет льготные путевки преподавателям и сотрудникам, а также пенсионерам, проработавшим в вузе не менее 20 лет.

5.10. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом оплачивает новогодние подарки детям дошкольного возраста всех сотрудников университета.

5.11. Работодатель ведет персонифицированный учет сотрудников в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

5.12. Работодатель по инициативе профкома представляет трудовому коллективу бесплатно средства связи, транспортные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

5.13. В соответствии с Законом о профсоюзах профком осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и их семей (ст. 22 п. п. 1,2 Закона о профсоюзах) профсоюз принимает непосредственное участие в распределении санаторно-курортных путевок, мест в спортивно-оздоровительном лагере, в улучшении условий жизни и отдыха в нем, осуществ-

ляет контроль за подготовкой спортивно-оздоровительного лагеря к летнему оздоровительному сезону, а также контроль за работой санатория-профилактория (ст. 22 п. п. 1.2 Закона о профсоюзах)

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФАКТИВА, ИХ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Высшим органом самоуправления трудового коллектива является конференция трудового коллектива ВолгГТУ, а в период между конференциями высшим органом выступает ученый совет университета. При решении социально-значимых вопросов на заседании совета университета приглашают членов профкома.

6.2. Представительным органом трудового коллектива выступает профсоюзный комитет, независимый в своей деятельности от органов исполнительной власти, работодателя, политических партий. Профсоюзный комитет неподотчетен и неподконтролен, он заключает коллективный договор от имени работников вуза, осуществляет контроль за его выполнением, а также за соблюдением трудового законодательства, обеспечивает социальную защиту сотрудников ВолгГТУ, оказывает юридическую, материальную, консультационную помощь членам профсоюза.

6.3. Работодатель обеспечивает право профкома по его запросам получать информацию, документы, сведения по вопросам условий труда, заработной платы, бытовых условий и жилищных проблем, работы столовой, санатория-профилактория, условий проживания в общежитии.

6.4. Работодатель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать подразделения ВолгГТУ, в которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

6.5. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы от заработной платы работников.

Работодатель не имеет право задерживать перечисления указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

6.6. Работодатель ВолгГТУ признает профсоюзный комитет существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива. (Закон о профсоюзах, ст. 25, п. 5)

6.7. Члены профкома университета и профсоюзных бюро подразделений освобождаются от основной работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов (ст. 374. ТК, ст. 25, п. 6 Закона о профсоюзах).

6.8. Председателям профкома и профсоюзных бюро подразделений предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, в совещаниях, проводимых администрацией вуза и его подразделений, на которых принимаются решения по экономическому положению работников, условиям их труда, развитию социальной сферы. Работодатель своевременно информирует о проведении указанных заседаний.

6.8.1. На основании Положения о первичной профсоюзной организации освобожденные работники профкома получают заработную плату в соответствии со статусом профкома как райкома профсоюза.

Повышение заработной платы, выделение премий, материальной помощи производится в порядке, установленном в вузе.

6.9. Работники университета, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены и переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они являются, а освобожденные работники профкома и его члены – без согласия обкома профсоюза работников народного образования и науки (ст. 374, 375 ТК РФ, ст. 25 п. 1 Закона о профсоюзах).

6.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителями не допускаются в течение двух лет после окончания сроков их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

6.10.1. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями, льготами, как и другие работники вуза в соответствии с настоящим КД (ст. 375 ТК РФ). Работодателю предоставляется право материального стимулирования штатных сотрудников профкома.

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

6.12. Работодатель обязуется, согласно договору, предоставлять профсоюзным комитетам помещения с отоплением, телефонной связью и мебелью для ведения профсоюзной работы; выделять по заявкам профкома помещения для проведения конференций, культурно-массовых мероприятий, а также выделять легковой и грузовой транспорт.

6.13. Работодатель и профсоюзный комитет согласны, что должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

от работодателя:
Ректор ВолгГТУ

от работников:
Председатель профкома

В.И.Лысак
23 апреля 2014 г.

Е.А. Федянов
23 апреля 2014 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Общие положения _____	2
2. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников _____	2
3. Организация оплаты труда, форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда _____	5
4. Обеспечение условий и охраны труда, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков _____	14
5. Социальные гарантии работников университета _____	17
6. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и профактива, их социальные гарантии _____	18
7. Приложения _____	20

ПРИЛОЖЕНИЯ:

№1. «Положение об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета».

№1.1 «Приложение 1 к Положению об оплате труда работников ГОУ ВПО Волгоградский государственный технический университет».

№2. «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат).

№3. «Положение о премировании (установлении поощрительных выплат).