

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом
СГТУ имени Гагарина Ю.А. на 2024-2027 годы

Утвержден на конференции
работников и обучающихся
СГТУ имени Гагарина Ю.А. 05.06.2024 г.

От работодателя:

Ректор СГТУ
имени Гагарина Ю.А.
профессор



С.Ю. Наумов/

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
СГТУ «Общероссийского
профсоюза образования»



В.А. Мохнев/

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Регистрационный №

Руководитель органа по труду

Саратов 2024 г.



ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящий коллективный договор¹ заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– с одной стороны, работники² в лице первичной профсоюзной организации работников Саратовского государственного технического университета Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации (сокращенное наименование: первичная профсоюзная организация работников СГТУ «Общероссийского профсоюза образования») (далее – Профком);

– с другой стороны СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее - Работодатель или университет) в лице ректора Наумова Сергея Юрьевича.

Далее по тексту настоящего коллективного договора каждая из его сторон может именоваться «сторона», а вместе «стороны».

3. Настоящий коллективный договор заключен с целью:

– соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников университета;

– реализации прав работников на участие в управлении университетом и локальном регулировании трудовых отношений.

4. Стороны, заключившие коллективный договор, признают его юридическое значение и правовой характер, и обязуются его выполнять.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Профком выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, ведении и заключении коллективного договора.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

Данный коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические гарантии работников, но не ограничивает права работодателя в их расширении при наличии собственного ресурсного обеспечения.

¹ Настоящий коллективный договор далее по тексту именуемый «коллективный договор» или «договор».

² Здесь и далее по тексту настоящего коллективного договора под работниками понимаются работники СГТУ имени Гагарина Ю.А. (в том числе филиалов и колледжа)

I. Взаимные обязательства сторон

Работодатель обязуется:

1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

1.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Помимо категорий работников, установленных ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации, пользуются следующие категории работников:

- 1) лауреаты Государственных премий;
- 2) лица, которым присвоены одно из почетных званий «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
- 3) лауреаты Премии Президента Российской Федерации;
- 4) лауреаты премии Правительства Российской Федерации;
- 5) лица, которым присвоены одно из почетных званий «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» или иные почетные звания федерального органа исполнительной власти, выполняющего функции учредителя Работодателя;
- 6) лица, которым присвоены одно из званий «Почетный работник СГТУ», «Почетный ветеран СГТУ»;
- 7) участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;
- 8) участники боевых действий;
- 9) участники специальной военной операции (далее - СВО) и члены их семей.

1.17. Реализовывать право работников на управление университетом, исполнять решения конференций работников и обучающихся.

Включать в состав Ученого совета университета, совета колледжей, ректората, совета филиала, аттестационных комиссий, руководителя профсоюзной организации, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений и/или их заместителей.

1.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работники обязуются:

1.19. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.20. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

1.21. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.22. Выполнять установленные нормы труда.

1.23. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.24. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

1.25. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Профком обязуется:

1.26. Вести учет и оказывать содействие работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении.

1.27. Осуществлять культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в университете с работниками и членами их семей.

1.28. Осуществлять в спортивно-научном центре «Политехник» контроль за исполнением обязательств сторон по договору о предоставлении услуг отдыха и оздоровления.

1.29. Организовать и контролировать работу санитарной комиссии университета.

1.30. Осуществлять систематический контроль за качеством и стоимостью услуг в пунктах питания университета.

II. Оплата труда

Оплата труда работников университета производится на основе действующего законодательства, максимальным размером не ограничивается и не может быть ниже величины, установленной законодательством.

2.1. Работодатель обязан осуществлять оплату труда работников университета в соответствии с положением об оплате труда работников СГТУ имени Гагарина Ю.А., которое включает в себя установленные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавки (доплаты) работникам университета могут выплачиваться как за счет бюджетных, так и за счет внебюджетных средств.

Работодатель с участием выборного органа Профкома определяет размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников университета.

2.2. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца.

2.3. Условия выплаты заработной платы через кредитные организации. По письменному заявлению Работника заработная плата может выплачиваться путем перечисления на счет в банке на следующих условиях:

1) заработная плата через кредитные организации выплачивается Работнику по месту нахождения банкоматов или в офисах банков, в соответствии с условиями выплат, установленными соответствующим банком, с которым Работник, как клиент банка, заключает договор на открытие и/или обслуживание банковского счета;

2) заявление Работника на перечисление заработной платы на указанный им в заявлении счет является согласием Работника на перечисление работодателем заработной платы на данный счет;

3) при наличии нескольких заявлений о перечислении заработной платы Работодатель осуществляет перечисления на счет, указанный Работником в последнем заявлении (по дате подачи);

4) изменение Работником счета на перечисление заработной платы осуществляется путем подачи письменного заявления. Работодатель начинает осуществлять перечисления на указанный Работником в заявлении счет по истечении пяти рабочих дней³ после получения соответствующего заявления, при условии получения от Работника письменного заявления не позднее, чем за пять рабочих дней⁴ до дня выплаты заработной платы;

5) взаимоотношения между Работником и банком по открытию и/или обслуживанию счета в банке, в том числе заключению договора с банком, получению банковской карты, оплаты за услуги банка, осуществляется Работником самостоятельно и производится на основании документов, регулирующих отношения между работником, как клиентом банка, и банком;

6) обязанность работодателя по выплате Работнику заработной платы является выполненной по факту передачи заявки на кассовый расход в УФК, на перечисление денежных средств в банк, в котором у Работника открыт счет;

7) Работник согласен, что Работодатель для выплаты заработной платы будет предоставлять персональные данные Работника в банк, указанный Работником в заявлении на перечисление заработной платы, в том числе фамилию, имя, отчество Работника, размер его заработной платы;

8) Работодатель осуществляет перевод заработной платы на счет Работника в следующем порядке: до дат выплаты заработной платы, указанных в настоящем коллективном договоре, работодатель формирует по форме, согласованной с банком, в котором у Работника открыт счет, документы, на основании которых банк осуществляет зачисление денежных средств, перечисленных со счета работодателя, на счет работника, а также

³ Рабочие дни пятидневного режима рабочей недели с двумя выходными днями.

⁴ Рабочие дни пятидневного режима рабочей недели с двумя выходными днями.

направляет в УФК заявку на кассовый расход, на перечисление денежных средств в банк, в котором у работника открыт счет.

2.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение Работника об информации, указанной в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется посредством выдачи Работнику лично расчетного листка или направления в адрес электронной почты, указанный Работником, или в личном кабинете работника в кредитной организации (при наличии технической возможности).

2.5. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6. Изменение условий оплаты труда по инициативе Работодателя осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.8. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.9. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, университет обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

Порядок и размер процентов (денежной компенсации), указанных в настоящем пункте, устанавливается ТК РФ.

2.10. Работодатель обязан производить оплату отпуска в порядке, установленном ТК РФ (на момент утверждения настоящего договора в соответствии со ст. 136 ТК РФ – не позднее, чем за три дня до его начала).

Профком обязуется:

2.11. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

2.12. Оказывать правовую помощь и защиту членам профсоюза в вопросах оплаты труда.

III. Режим труда и отдыха

3.1. В Университете используется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, неполная рабочая неделя и иные режимы рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

3.2. Режим рабочего времени устанавливается каждому Работнику трудовым договором.

3.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и/или трудовым договором с Работником.

3.3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:

1) для педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается нормативными актами Российской Федерации в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, но не более 36 часов в неделю;

2) для медицинских работников – 39 часов в неделю;

3) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены), не превышающей 5 часов;

4) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены), не превышающей – 7 часов;

5) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю, с продолжительностью ежедневной работы (смены) не

превышающей установленной медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю, с продолжительностью ежедневной работы (смены) не превышающей – 8 часов;

7) для иных категорий работников, установленных законодательством РФ.

3.3.3. Для некоторых категорий работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

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

3.4. Время начала и окончания работы для педагогического персонала устанавливается при шестичасовом рабочем дне в пределах с 08.00 до 22.00 и определяется в соответствии с учебными планами, расписанием занятий, аттестаций, консультаций, проведением мероприятий университета и кафедр, в частности заседаний кафедр.

3.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются ведомственными нормативными актами Минобрнауки России и локальными нормативными актами Работодателя.

3.6. В пределах рабочего дня преподаватели проводят все виды учебной (преподавательской) работы, воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7. Сверхурочная работа (кроме случаев, установленных на момент заключения настоящего договора в ч. 3, 5 ст. 99 ТК РФ) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома и не должна превышать продолжительность, регламентированную законодательством РФ (на момент заключения данного договора – четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год).

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Обеденный перерыв в рабочее время не включается.

3.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.10. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе выходным днем является воскресенье.

В подразделениях, где приостановка работы невозможна в выходные дни (котельная и т.д.), выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Составление графика отпусков осуществляется в структурных подразделениях университета.

3.12. Работодатель может предоставить оплачиваемые дополнительные отпуска при предоставлении работником подтверждающих документов.

В случае если дата начала дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в данном пункте, не определена в графике отпусков, то рассмотрение Работодателем вопроса о предоставлении такого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника.

Письменное заявление, согласованное с руководителем структурного подразделения, в котором работает работник, подлежит рассмотрению Работодателем при поступлении в управление кадров не позднее, чем за 10 дней до предлагаемой Работником даты начала дополнительного отпуска.

Дополнительные отпуска, помимо случаев, установленных законодательством Российской Федерации, предоставляются:

а) работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью 3 календарных дня;

б) одинокому родителю, имеющему детей в возрасте до 14 лет – 3 календарных дня;

в) 1 сентября – родителям, чьи дети идут в 1 класс;

г) по случаю заключения брака работником – 3 дня;

д) по случаю рождения ребенка (отцу) – 3 дня;

е) по случаю смерти близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) – 3 дня;

ж) по представлению руководителя структурного подразделения (в виде служебной записки) работникам, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и проработавшим непрерывно в университете:

- свыше пяти лет – 1 день,

- свыше десяти лет – 2 дня,

- свыше пятнадцати лет – 3 дня,

- 20 и более лет – 5 дней;

з) работнику - участнику СВО – 3 дня.

При определении времени непрерывной работы периоды фактически проработанного времени работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением из СГТУ имени Гагарина Ю.А. и поступлением на работу вновь составляет не более трех месяцев. В случае ликвидации или реорганизации организации с передачей прав и обязанностей (функций и полномочий) СГТУ имени Гагарина Ю.А. стаж работы работника сохраняется и считается непрерывным при определении соответствия его требованиям к стажу работы в СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Для работников, работающих по основному месту и на условиях совместительства, стаж работы рассчитывается отдельно по каждой должности.

з) по ходатайству руководителя структурного подразделения в порядке, утвержденном ректором университета, материально ответственными лицам в зависимости от добросовестности исполнения своих должностных обязанностей по сохранности имущества по месту хранения – до 5 дней.

В случае предоставления дополнительного отпуска его оплата производится с учетом финансовых возможностей университета.

Указанные в пункте 3.12. отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

На основании листка нетрудоспособности в период нахождения работника в дополнительном отпуске этот отпуск может быть продлен либо перенесен в текущем рабочем году на соответствующее количество дней.

3.13. Помимо случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы, установленных ТК РФ, данный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника в следующих случаях:

1) работнику - участнику СВО или членам семей участников СВО до 7 календарных дней в году;

2) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, а также имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

3) одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери, до достижения ребенком возраста 14 лет – до 14 календарных дней в году;

4) работнику в случаях регистрации брака ребенка – 2 дня;

5) работнику, осуществляющему уход за тяжело заболевшим близким (отцом, матерью, женой, мужем, детьми) – 7 дней.

б) работникам, чьи внуки идут в 1-й класс – 1 сентября.

Указанный в данном пункте отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В других случаях по уважительным причинам работникам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и университетом.

На основании ст. 335 ТК РФ педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск в порядке, предусмотренном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Разделение на части длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, не допускается.

Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работника при условии согласия работодателя (по соглашению сторон). При этом работник должен уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до даты его преждевременного окончания.

Работник с его согласия может быть отозван работодателем из длительного отпуска. Уведомление работодателя об отзыве работника из длительного отпуска осуществляется не менее чем за 4 недели до даты предполагаемого отзыва.

В случае нахождения работника на стационарном лечении во время нахождения в длительном отпуске на основании заявления работника и листка нетрудоспособности длительный отпуск подлежит продлению на соответствующее количество дней нахождения на стационарном лечении. В случае нахождения педагогического работника на амбулаторном лечении длительный отпуск не продлевается.

Педагогическим работникам, работающим на условиях совместительства, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по их заявлению одновременно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на аналогичный период.

IV. Условия и охрана труда

4.1. Стороны признают свои обязательства в области охраны труда по обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников, морального и материального поощрения работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

4.2. Работодатель в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации обязуется обеспечивать:

4.2.1. Безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

4.2.2 Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам университета средств индивидуальной защиты и смывающих средств,

прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а с 1 января 2025 года в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н.

4.2.3. Проведение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

4.2.4. Проведение обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

4.2.5. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

4.2.6. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации университета.

4.2.8. Наличие постов для оказания первой помощи, укомплектованных аптечками для оказания первой помощи.

4.2.9. Предоставление работникам, при прохождении диспансеризации, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.10. Предоставление работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.11. Предоставление работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.12. Участие в программах и мероприятиях, проводимых государственными органами и организациями и направленными на охрану и восстановление здоровья работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (медицинские осмотры, вакцинопрофилактика, диспансеризация и т.п.).

4.2.13. При условии наличия финансовых средств приобретение бутилированной питьевой воды, кулеров, фильтров.

4.2.14. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и инвентарем в соответствии с государственными нормативными требованиями по охране труда и санитарными нормами и правилами.

4.2.15. Наличие на рабочих местах инструкций по охране труда.

4.2.16. При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя или профессионального заболевания выплату ему единовременной компенсации морального вреда в размере, в зависимости от группы инвалидности:

- 1 группа – 4 минимальных размеров оплаты труда;
- 2 группа – 3 минимальных размеров оплаты труда;
- 3 группа – 2 минимальных размеров оплаты труда.

4.2.17. Временем для проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах, где это целесообразно и технологически реализуемо.

4.2.18. Соблюдение теплового режима в помещениях университета в соответствии с санитарными нормами и правилами.

4.2.19. Поддержание надлежащего санитарного состояния в помещениях университета в соответствии с санитарными нормами и правилами.

4.2.20. Оказание материальной помощи работнику, получившему травму на производстве (по вине работодателя), за счет средств работодателя в сумме, пропорциональной количеству дней нетрудоспособности, из расчета минимального оклада (ставки) профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» за 30 календарных дней нетрудоспособности, но не более 3-х указанных минимальных окладов.

4.2.21. Создание необходимых условий для работы уполномоченных профсоюзной организации и предоставление им необходимого для этого времени.

4.2.22. Выплату в равных долях лицам, которые на момент гибели Работника имеют право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» единовременной компенсации морального вреда в размере 12 минимальных размеров оплаты труда.

4.3. Профсоюзный орган работников университета обязуется:

4.3.1. Содействовать работе уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях университета.

4.3.2. Регулярно (не реже 2-х раз в год) заслушивать уполномоченных по охране труда структурных подразделений университета.

4.3.3. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

4.3.4. Принимать участие в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях университета по вопросам охраны труда.

4.3.5. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

4.3.6. Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.3.7. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам университета по вопросам охраны труда и здоровья.

4.3.8. Своевременно информировать администрацию университета о нарушениях законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

4.3.9. Принимать участие (при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности на календарный год) в определении финансовой потребности на мероприятия по охране труда.

V. Жилищное обеспечение работников

В целях улучшения жилищного обеспечения работников университета Работодатель и Профком обязуются:

5.1. При вхождении университета в жилищные целевые программы осуществлять мероприятия, предписанные каждой из сторон настоящего коллективного договора, для реализации указанных жилищных программ.

5.2. Проводить информационную работу для работников университета при реализации жилищных целевых программ.

5.3. Оказывать методическую и информационную поддержку молодым ученым в рамках участия в программе получения «жилищных сертификатов» в соответствии с требованиями законодательства.

VI. Охрана здоровья и социальное обеспечение работников

Работодатель и Профком обязуются:

6.1. Путевки в санатории и дома отдыха, приобретенные за счет внебюджетных средств университета и Профкома, выделять через профсоюзный комитет в соответствии с ежегодным планом оздоровительных мероприятий в СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Оказывать информационное содействие по оздоровлению и отдыху детей (от 7 лет до 15 включительно) работников университета в соответствующих учреждениях (детских оздоровительных лагерях и санаториях).

6.2. Принимать меры по предоставлению услуг отдыха и оздоровления в спортивно-научном центре «Политехник».

Право на заключение договора на предоставление услуг отдыха и оздоровления в спортивно-научном центре «Политехник» по льготной стоимости за счет средств университета предоставляется:

– работникам университета;

- детям работников университета;
- иным членам семей работников университета (супруг(-а), родители (усыновители), братья, сестры, внуки до 18 лет;
- участникам Великой Отечественной войны и лицам, ранее работавшим в университете, приравненным к ним по льготам.

Членам первичной профсоюзной организации Университета за счет средств профкома предоставляется право на возмещение части стоимости услуг отдыха и оздоровления.

Размер льготы (возмещения части стоимости услуг) устанавливается сторонами самостоятельно (либо по взаимному согласованию) ежегодно исходя из возможностей сторон.

Работодатель выделяет автобусы для доставки работников в спортивно-научный центр «Политехник» в начале и в конце смены.

6.3. Предоставлять работникам университета возможность посещать бассейн, спортивно-оздоровительный центр «Старт» по льготной стоимости.

6.4. Содействовать проведению, организации и участию в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях и Спартакиадах.

6.5. Оказывать содействие в организации туристических поездок по России для работников университета.

6.6. Предоставлять работникам университета, членам их семей, услуги лыжной базы бесплатно.

6.7. Работникам, их близким родственникам оказывать материальную помощь в суммах: а) не менее 6000 рублей – за счет средств университета и не менее 4500 рублей – за счет средств профсоюзной организации (только для членов профсоюза) – в случае смерти работающего; б) не менее 4000 рублей – за счет средств университета и не менее 3000 рублей – из средств профсоюзной организации (только для членов Профкома) – в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, отца, матери).

6.8. Оказывать членам профсоюза материальную помощь на приобретение лекарств в случае заболевания работника по его заявлению за счет средств Профкома.

6.9. Предоставлять членам профсоюза и их близким родственникам (жена, муж, дети, отец, мать) льготные путевки в санатории из предложенного Профкомом списка оздоровительных учреждений (с 20% скидкой за счет средств Профкома).

6.10. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременную материальную помощь в размере месячного оклада – женщинам, проработавшим непрерывно в университете 25 лет и более, мужчинам – 30 лет и более – за счет внебюджетных средств, при этом в стаж засчитывается время обучения в аспирантуре и докторантуре.

При определении времени непрерывной работы периоды фактически проработанного времени работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением из СГТУ имени Гагарина Ю.А. и поступлением на работу вновь составляет не более трех месяцев. В случае ликвидации или реорганизации организации с передачей

прав и обязанностей (функций и полномочий) СГТУ имени Гагарина Ю.А. стаж работы работника сохраняется и считается непрерывным при определении соответствия его требованиям к стажу работы в СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Для работников, работающих по основному месту и на условиях совместительства, стаж работы рассчитывается отдельно по каждой должности.

6.11. Возмещать педагогическим работникам, поступившим на работу в университет в течение года после получения диплома о высшем образовании либо продолжившим работу в университете (не считая времени нахождения в декретном отпуске и службы в Вооруженных силах РФ, в том числе по контракту) в течение первых 3 лет работы за счет средств университета расходы на проезд к месту проведения мероприятий, связанных с их образовательной или научной деятельностью в университете (семинары, конференции, курсы повышения квалификации, симпозиумы и пр.), и обратно один раз в год в размере, не превышающем 20000 рублей.

6.12. Предоставлять актовые залы, конференц-залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников университета.

6.13. Проводить культурно-массовые мероприятия для работников университета, поддерживать коллективы художественной самодеятельности.

6.14. Оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых мероприятий для работников (филармонические концерты, вечера, конференции и проч.).

6.15. В целях профилактики заболеваний принимать меры к заключению договоров на дополнительное льготное медицинское обслуживание членов профсоюза.

6.16. Осуществлять доплату к пособию по временной нетрудоспособности исходя из среднего заработка работника, в случае если суммарный доход работника в год превышает сумму предельной базы по страховым взносам, в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ для расчета пособия по временной нетрудоспособности.

VII. Правовое обеспечение гарантий деятельности профкомов, их активов для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (на момент утверждения настоящего договора – ст. 377 ТК РФ).

7.2. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития университета.

7.3. Признавать полномочия Профкома на ведение коллективных переговоров от имени трудового коллектива при разработке и подписании коллективного договора, при защите социальных, трудовых прав и интересов работников.

7.4. Сохранить безличную систему перечислений членских профсоюзных взносов, со всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат на счет Профкома по заявлениям его членов.

7.5. При увольнении по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных и забастовочных органов, соблюдать все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

7.6. Выбранным работникам – членам Профкома, не освобожденным от основной деятельности, сохранять среднюю заработную плату за период их участия в плановых мероприятиях, организуемых профсоюзами, а также предоставлять необходимое время для выполнения профсоюзных обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель имеет право:

7.7. Перечислять на счет Профкома денежные средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в университете (на момент утверждения настоящего договора – ст. 377 ТК РФ).

7.8. Устанавливать доплату к заработной плате работнику, избранному председателем профсоюзной организации (на момент утверждения настоящего договора в соответствии со ст. 377 ТК РФ).

VIII. Защита прав и интересов членов профсоюза

Профком обязуется:

8.1. Представлять интересы и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам (на момент утверждения настоящего договора в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ). Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.4. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальные внебюджетные фонды.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

IX. Заключение

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, после одобрения на конференции работников и обучающихся. Ранее заключенный коллективный договор признавать утратившим силу.

9.2. Данный коллективный договор действует в течение 2024-2027 годов до заключения нового коллективного договора или продления сторонами действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Настоящий коллективный договор в течение срока действия может быть изменен.

Изменение данного коллективного договора осуществляется в порядке, предусмотренном для его утверждения.

9.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

9.6. При ликвидации университета коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Претензии работников по процедуре ликвидации предъявляются Профкомом.

Стороны договорились:

1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на конференции работников и обучающихся.

3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь за собой возникновение конфликтов.

5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

6. Начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действующего договора