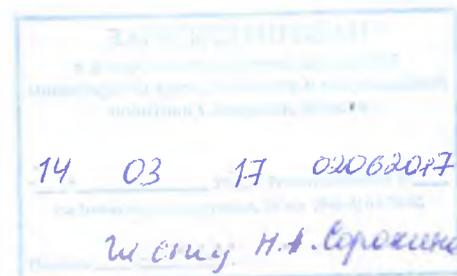


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Тольяттинского государственного университета
Сроком действия с 01 марта 2017 года по 01 марта 2020 года

Юридический адрес: Российская Федерация, 445020
Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, 14;
Работодатель – Криштал Михаил Михайлович; 48-14-75;
Представитель работников – Абрамян Арарат Карленович; 53-91-16;
Общее количество работников – 1459 чел.
Отрасль – высшее образование;
Форма собственности - федеральная собственность на праве оперативного управления;

Тольятти 2017



ОГЛАВЛЕНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Обязанности сторон	3
2. Обеспечение экономических прав и интересов работников.....	4
3. Охрана труда и здоровья.....	8
4. Социальные льготы и гарантии для работников университета.....	10
5. Повышение культурного уровня работников. Улучшение социального климата в университете	12
6. Права и гарантии профсоюзной организации.....	12
7. Заключительные положения.....	13

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Правила внутреннего трудового распорядка ТГУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Положение об оплате труда работников ТГУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в ТГУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками ТГУ на 2017 год (с приложениями).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Положение о комиссии по социальному страхованию ТГУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Положение о звании «Ветеран ТГУ».

ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Перечень должностей работников Тольяттинского государственного университета с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью три календарных дня.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8. Положение о комиссии по трудовым спорам ТГУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9. Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за особый характер работы в ТГУ.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Тольяттинского государственного университета
от 28.02.2017г.

Стороны коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тольяттинский государственный университет», а именно:

Работодатель, в лице ректора Криштала Михаила Михайловича, с одной стороны, и Работники, в лице председателя профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации сотрудников ТГУ Абрамяна Арарата Карленовича, с другой стороны, заключили настоящий договор с целью правового регулирования социально-трудовых отношений, согласования социально-экономических интересов работников и работодателя для дальнейшего повышения качества подготовки специалистов.

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

1. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для наиболее полной реализации интеллектуальных и профессиональных возможностей работников университета;
- развивать материально-техническую базу университета;
- совершенствовать финансовую деятельность, систему оплаты труда в университете;
- улучшать условия и охрану труда работников;
- оказывать поддержку профсоюзному комитету в организации культурно-воспитательной, спортивно-массовой и лечебно-оздоровительной работы работников и членов их семей;
- обеспечивать гласность принимаемых решений;
- в трудовых взаимоотношениях с работниками университета соблюдать нормы действующего трудового законодательства с учетом положений настоящего Коллективного договора и трудовых договоров. В случае возникновения спора между Работником и Работодателем вопрос о его урегулировании разрешается комиссией по трудовым спорам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о комиссии по трудовым спорам, являющимся приложением к настоящему договору;
- обеспечить участие работников в управлении университетом и его структурными подразделениями в формах, предусмотренных Уставом (Ученый совет, конференция, собрание);
- в предусмотренных законодательством случаях, в том числе при принятии локальных нормативных актов, запрашивать мотивированное мнение или согласие профсоюзного комитета/ профсоюзной организации в соответствии с положениями и нормами ст. 372 ТК РФ.

1.2. Работники обязуются:

- выполнять индивидуальные рабочие планы, надлежащим образом и в полном объеме исполнять должностные обязанности;
- заботиться о повышении статуса университета;
- постоянно повышать свой собственный уровень квалификации;
- соблюдать положения Устава университета, правила внутреннего распорядка, локальные нормативные акты Университета, нормы законодательства РФ;

- бережно относиться к имуществу университета;
- развивать самостоятельность, инициативу, творческие способности студентов, аспирантов, слушателей, учащихся и специалистов;
- вести фундаментальные, поисковые, прикладные научные исследования по проблемам естественных, гуманитарных, технических наук, активно вовлекая в эту работу студентов, слушателей и учащихся;
- стремиться высоко держать честь и достоинство преподавателя и работника университета.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

2.1. Кадровая политика.

Стороны признают, что условия найма и увольнения, обеспечение профессионального роста работников регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства, законодательства РФ в области образования, Правилами внутреннего трудового распорядка, соответствующими положениями, являющимися приложением к данному договору, локальными нормативными актами Университета.

2.2. Трудовой договор.

2.2.1. Трудовые отношения оформляются при поступлении на работу заключением письменного трудового договора: срочного для руководящих работников (ректора, проректоров), избираемых либо назначаемых на должность на срок не более 5 лет и бессрочного для других категорий работников.

Срочный трудовой договор может заключаться в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Подробно вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора изложены в Положении о работе с персоналом ТГУ, которое является Приложением 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

2.2.2. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.3. При поступлении работника на работу работодатель обязан ознакомить его с коллективным договором и документами в соответствии с п. 3.8 Положения о работе с персоналом Тольяттинского государственного университета.

2.2.4. При обращении работников, профсоюзный комитет разъясняет разделы коллективного договора работникам, поступившим на работу в университет.

2.3. Оплата труда.

Стороны проводят политику, направленную на увеличение размера заработной платы работников университета. Работники университета имеют право участвовать в приносящей доход деятельности университета, предусмотренной Уставом.

2.3.1. Оплата труда работников университета определяется на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание университета по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Оплата труда работников осуществляется в зависимости от занимаемой должности в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ и в соответствии с Положением об оплате труда работников ТГУ, утвержденным ученым советом Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.2. Преподаватели и работники при снижении существующих норм оплаты труда в двухмесячный срок должны быть ознакомлены с нормативными документами, касающимися вопросов снижения норм оплаты труда.

2.3.3. Оплата труда работникам осуществляется 2 раза в месяц: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца (аванс), 10 числа последующего месяца – зарплата, но не реже чем каждые полмесяца. Аванс выплачивается в размере 50 процентов от оклада, но не менее 50 процентов от постоянного вида заработка.

Выплаты работниками производятся посредством пластиковых карточек. По письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться в кассе по месту работы или перечисляться на указанный работником лицевой счет в банке.

2.3.4. При начислении зарплаты работнику выдается расчетный лист с указанием начислений, удержаний и суммы, подлежащей к выплате.

2.3.5. Оплата труда работников складывается из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, из почасовой оплаты труда и оплаты по договорам гражданско-правового характера. Система оплаты труда работников регламентируется Положением об оплате труда работников ТГУ.

2.3.6. Работникам, осуществляющим работу в выходные и праздничные дни, оплата производится в соответствии с требованиями законодательства. Учебно-методическое управление выстраивает график учебного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством таким образом, чтобы выходные и праздничные нерабочие дни не использовались в учебном процессе.

2.3.7. Счетной ошибкой согласно ст. 137 ТК РФ признается ошибка в результате сбоя в программном обеспечении или ошибка в результате неверного произведения арифметических действий. Неверное применение законодательства и нормативно-правовых актов по исчислению и выплате заработной платы счетной ошибкой не считается. Факт счетной ошибки устанавливается комиссией.

2.4. Рабочее время.

2.4.1. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 36 часов в неделю для профессорско-преподавательского состава и 40 часов в неделю для других категорий работников.

2.4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных выше.

2.4.3. Предельная учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава определяется Положением о нормах времени для планирования учебной и других видов работ, выполняемых ППС ТГУ. Максимальная учебная нагрузка в соответствии с нормами действующего законодательства составляет 900 часов в год.

2.4.4. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы, а в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предоставить работникам режим неполного трудового дня.

2.4.5. Замещение преподавателей, отсутствующих на работе по болезни или другим причинам, оформляется приказом по университету.

2.4.6. Работодатель, по возможности, планирует расписание занятий преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, в соответствии с поданными ими заявлениями.

2.4.7. Работники могут привлекаться к работе в выходные и праздничные нерабочие дни с их письменного согласия по приказу ректора в случаях, установленных действующим законодательством; в других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.4.8. В исключительных случаях, установленных действующим законодательством, работник может привлекаться к сверхурочным работам с его письменного согласия по приказу ректора; в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.4.9. Утверждение индивидуальных учебных планов профессорско-преподавательского состава на новый учебный год проводится до ухода преподавателя в отпуск.

2.4.10. Работа со студентами по ликвидации академической задолженности (повторная сдача экзаменов, зачетов, отработка лабораторных и практических работ) не планируется, но учитывается в индивидуальном плане преподавателя по фактически отработанному времени. С учетом этой работы заведующий кафедрой имеет право внести корректировку в индивидуальный план преподавателя. Если фактически выполненная учебная нагрузка преподавателя на одну ставку с учетом пересдач превышает 900 часов, то превышение оплачивается из почасового фонда в установленном законодательством порядке.

2.5. Отпуска

2.5.1. Работникам университета предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.5.2. Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем, за особый характер работы в ТГУ и в других случаях, установленных нормами действующего законодательства в соответствии с Порядком предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в ТГУ, являющимся приложением к коллективному договору.

2.5.3. В исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством о труде, с согласия работника ежегодный отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год, но не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется.

2.5.4. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выдачи отпускных, начало отпуска по требованию работника должно быть перенесено на соответствующее количество дней.

2.5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по заявлению с согласия руководителя структурного подразделения, при условии нормального функционирования учебного и научного процессов подразделения и университета в целом, может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить указанный отпуск.

2.5.6. Руководители структурных подразделений принимают меры по обеспечению непрерывного ежегодного отпуска преподавателям и работникам, работающим в приемной комиссии.

2.5.7. При предоставлении работнику санаторно-курортной путевки для лечения в течение учебного года, работодатель по возможности предоставляет отпуск в счет ежегодного.

2.5.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в случае невозможности предоставления отпуска в полном объеме, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.5.9. Неиспользованный в летнее время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ППС и УВП в течение следующего учебного года.

2.6. Обеспечение занятости

2.6.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – одно из самых важных условий благополучия работника и совместно с профсоюзным комитетом несет ответственность за ее обеспечение. Работодатель не ставит своей целью улучшить экономическое положение университета за счет сокращения численности работников. Сокращение штатов работников университета производится в случае сокращения численности обучающихся в университете в пределах установленных расчетных нормативов, изменений организационных или технологических условий труда, и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При возникновении такой необходимости работодатель обязан предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:

- своевременно, не менее чем за три месяца, предоставить профсоюзному комитету университета информацию о возможном массовом высвобождении работников;
- прекратить прием работников в университет со стороны, за исключением случаев, когда невозможен прием на вакансию из числа сокращаемых.

2.6.2. Работодатель берет на себя обязательство не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

- всех работников в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания в ежегодном, ученическом отпуске, в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- лиц моложе 18 лет;
- одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- инвалидов, не достигших пенсионного возраста;
- лиц, получивших профессиональное заболевание при работе в Университете;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию), за исключением случаев изъятия работником соответствующего пожелания;
- работников, имеющих на иждивении детей-инвалидов.

2.6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, по их заявлению предоставляется 1 день в неделю с сохранением заработной платы до момента увольнения для поиска нового места работы.

2.6.4. Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата работников из числа профессорско-преподавательского состава, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение первых трех лет трудовой деятельности в Университете.

2.7. Повышение квалификации

Стороны считают, что повышение квалификации работников университета является основной задачей, способствующей улучшению качества подготовки специалистов.

2.7.1. Руководители структурных подразделений разрабатывают и утверждают план мероприятий по повышению квалификации работников. Условия и порядок повышения квалификации и стажировки работников ТГУ определяется соответствующим Положением.

2.7.2. Работодатель ведет работу по созданию единой университетской информационной и телекоммуникационной системы, обеспечивает комплектование библиотеки университета научной и учебной литературой и изданиями на электронных носителях.

2.7.3. Работодатель содействует деятельности творческих научных коллективов; ведет работу по развитию музея университета и созданию мини-экспозиций на кафедрах и в институтах университета.

2.7.4. Работодатель выделяет средства на издание учебно-методических материалов, подготовку и защиту диссертаций, статей и других материалов работников.

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

3.1. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель обязуется:

3.1.1. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. В полном объеме выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

3.1.2. Обеспечить нормальные санитарно-гигиенические условия работы в помещениях университета, в том числе поддержание нормального температурного режима. В целях выполнения данного обязательства установить еженедельный контроль поддержания нормального температурного режима в кабинетах и аудиториях учебно-лабораторного корпуса для осуществления учебного процесса и трудовой деятельности работников.

3.1.3. Обеспечить безусловное соблюдение всеми работниками университета требований, правил и норм по охране труда при всех видах работ и занятий, технологической дисциплины.

3.1.4. В случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда работника, а также не обеспечения в установленном порядке средствами индивидуальной специальной защиты, что может повредить здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений.

Отказ возможен после консультации с уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета и письменного уведомления работодателя и комиссии по охране труда. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности и за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

3.1.5. Обеспечить в учебных зданиях работу буфетов, гардеробов по утвержденному графику. Обеспечить освещение внутренних дворов университета, своевременную уборку снега и обработку от гололеда на территории университета.

Обеспечить безопасность пешеходного движения сотрудников в пределах кампуса ТГУ.

3.1.6. Запрещается использование лабораторий, учебных аудиторий и оборудования для проведения работ, не предусмотренных учебным планом или трудовым договором.

3.1.7. Работникам университета, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или от профессиональных заболеваний, оформившим инвалидность, или членам их семей выплачивается возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

3.1.8. Провести специальную оценку условий труда. Повышенный размер оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, а также другие виды компенсаций устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.1.9. Проводить общественный контроль за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с законодательством об охране труда и иными нормативно-правовыми актами по охране труда.

3.1.10. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, научных и производственных помещениях кафедр, отделов и других помещениях.

3.1.11. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссии профсоюзного комитета по охране труда, а также обучение оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

3.1.12. Оказывать методическую и консультационную помощь представителям профбюро в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Университета.

3.1.13. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы во всех органах управления Университета, в суде. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

3.1.14. Обращаться к Работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Стороны совместно обязуются:

3.1.15. Принимать участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к настоящему коллективному договору, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий охраны труда и здоровья, с указанием финансовых затрат на выполнение каждого мероприятия, сроков выполнения, должностных лиц, ответственных за их реализацию.

3.1.16. Проводить комплексные, тематические и целевые проверки в подразделениях Университета по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях.

3.2. Охрана здоровья.

Работодатель обязуется:

3.2.1. Не привлекать к сверхурочным работам:

а) беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- б) работников моложе 18 лет;
- в) работников, обучающихся без отрыва от производства;
- г) работников, имеющих противопоказания по заключению врача.

3.2.2. Приобретать для здравпунктов университета необходимое медицинское оборудование, инструментарий и медикаменты.

3.2.3. Обеспечивать выполнение оздоровительных и профилактических мероприятий, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ. Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, проходят профилактические медосмотры в порядке, установленном действующим законодательством. Периодический медосмотр проводится по приказу ректора в соответствии с утвержденным графиком.

3.2.4. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины.

3.2.5. Ежегодно при формировании консолидированного бюджета Университета включать в него перечень культурно-массовых и оздоровительных мероприятий сотрудников ТГУ на финансовый год, в том числе финансируемых (софинансируемых) из средств профсоюзного комитета (по предложениям профсоюзного комитета).

3.2.6. Предоставлять помещения для работы спортивных секций работников.

3.2.7. Обеспечить оказание первичной медицинской помощи на базе здравпункта.

Профсоюзный комитет:

3.2.9. Выделяет средства и организует проведение спортивно-оздоровительных праздников и оздоровительной работы с работниками Университета. Ежегодно при формировании консолидированного бюджета Университета направляет информацию о планируемых мероприятиях и объемах их финансирования со стороны профсоюзного комитета работодателю.

3.2.10. Принимает участие в работе комиссии по социальному страхованию.

3.2.11. Проводит спортивные соревнования, спартакиады, турниры по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

4.1. Жилищно-бытовые условия.

Работодатель обязуется:

4.1.1. Работодатель оказывает содействие в приобретении (строительстве) жилья приглашенным высококвалифицированным специалистам по решению ученого совета на условиях трудового договора.

4.1.2. Информировать работников о возможности участия в городских программах ипотечного кредитования, о порядке и условиях выделения субсидий на строительство жилья и оплату за проживание.

4.1.3. Установить для работников университета плату за проживание в жилом доме и общежитии университете, не превышающую соответствующие муниципальные нормативы.

4.1.4. Право на проживание в общежитие ТГУ сохраняется за работником в случаях выхода на пенсию по старости или инвалидности вследствие профессионального заболевания либо производственной травмы, обучения в целевой аспирантуре, докторантуре, нахождения в отпуске по уходу за ребенком и других случаях, предусмотренных Жилищным кодексом РФ и другими федеральными законами.

4.1.5. Заселение и выселение из общежития производится в соответствии с локальным актом университета, регламентирующим данные вопросы и разработанным в соответствии с нормами действующего законодательства.

4.1.6. Сохранять на балансе университета неприватизированные квартиры в жилом доме № 68 по улице Баныкина.

Профсоюзный комитет:

4.1.9. Оказывает содействие работодателю при проведении мероприятий по улучшению жилищных условий и обеспечению порядка в общежитии в соответствии с правилами проживания в общежитии и иными локальными нормативными актами.

4.2. Организация питания.

4.2.1. Работодатель принимает меры по обеспечению работников рациональным питанием в столовых и буфетах университета, увеличивает при необходимости количество буфетов в корпусах университета.

4.2.2. Работодатель обеспечивает приоритетное обслуживание в столовой ТГУ работников и студентов университета во время обеденного перерыва с 11-30 до 13-30 ежедневно.

4.2.3. В столовых и буфетах университета обеспечивается наличие ассортимента дешевой продукции. Работодатель и профсоюзный комитет в случае необходимости осуществляют анализ стоимости, качества продукции и качества обслуживания в столовых и буфетах ТГУ.

4.3. Льготы и гарантии.

4.3.1. Работодатель обеспечивает своевременное и надлежащее оформление документов на награждение работников по результатам труда.

4.3.2 Работодатель обеспечивает частичное возмещение затрат, связанных с ритуальными услугами, в виде единовременных выплат на проведение похорон работников университета.

4.3.3. Работодатель предоставляет материальную помощь работникам университета в соответствии с Порядком предоставления материальной помощи работникам, утвержденным приказом ректора.

4.3.4. При обращении работников, имеющих детей дошкольного возраста, работодатель оказывает содействие в предоставлении мест в детских садах.

4.3.5. Работникам университета, заключившим договора на защиту диссертации с обязательством отработать в Университете не менее пяти лет после защиты, оплачивается стоимость услуг по защите и иные документально подтвержденные расходы, связанные с защитой.

4.3.6. Работодатель частично компенсирует расходы по приобретению путевок в санатории и профилактории работникам, нуждающимся в срочной реабилитации и оздоровлении.

4.3.7. Работодатель выплачивает работникам компенсацию по уходу за ребенком до достижения трех лет в размере 500 руб. ежемесячно из средств Университета.

4.4. Привлечение работников к управлению учебным процессом.

4.4.1. Работодатель обеспечивает:

- равенство прав работников университета на участие в принятии решений по развитию университета, улучшению подготовки специалистов через своих представителей в советах институтов и ученом совете университета;

- равенство прав работников при избрании на должность;

- право работника на подачу обращений, предложений, заявлений;

Работодатель рассматривает обращения, предложения, заявления в установленные сроки, сообщает работнику о принятых мерах.

4.4.2. Профсоюзный комитет активно защищает права работников университета, представляет их интересы в соответствии с Уставом профсоюза и коллективным договором.

5. ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ. УЛУЧШЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО КЛИМАТА В УНИВЕРСИТЕТЕ.

Стороны способствуют повышению культурного уровня работников университета, стремятся к улучшению морально-психологического климата в коллективе.

5.1. Работодатель выделяет средства для проведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной работы. Размер средств на эти цели определяется ежегодно в бюджете Университета, утверждаемом ученым советом.

5.2. Работодатель по заявкам выделяет автобус для перевозки работников, участвующих в различных университетских мероприятиях.

5.3. Профсоюзный комитет принимает участие в общеуниверситетских мероприятиях и выделяет средства на их проведение в соответствии с утвержденной сметой.

5.4. Работодатель по письменному заявлению работника, не являющегося членом профсоюза, ежемесячно удерживает из заработной платы и перечисляет на счет профсоюзного комитета денежный взнос в размере 1 % от суммы заработной платы на проведение культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

Профсоюзный комитет отчитывается о расходовании этих средств на конференции университета.

5.5. Работодатель выделяет средства на приобретение новогодних подарков для детей работников (до 14 лет включительно).

6. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Профсоюзная организация работников университета представляет интересы членов профсоюза по вопросам, включенным в данный коллективный договор, действует в соответствии с Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, Положением о профсоюзной организации работников университета. Профсоюзная организация представляет интересы работников университета независимо от членства в профсоюзе в случае наделения его полномочиями на представительство в установленном порядке.

6.2. Профсоюзный комитет регулярно, в том числе при решении вопроса о поощрении государственными или ведомственными наградами, представляет ректору, руководителям структурных подразделений рекомендации/ходатайства в отношении председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа, которые принимаются во внимание при поощрении работников, а также при их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.

6.3. Работники, освобожденные от основной трудовой деятельности вследствие избрания их в профсоюзный комитет университета, а также принимаемые на работу в профсоюзный комитет, обеспечиваются всеми видами прав и льгот как работники университета.

6.4. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, обеспечивает его уборку, а также оргтехнику, средства связи, обеспечивает их ремонт и обслуживание, печатает и тиражирует материалы профсоюзного комитета.

6.5. Работодатель обеспечивает при начислении заработной платы работникам университета безналичное взимание профсоюзных взносов с членов профсоюза согласно их личным заявлениям и перечисляет их на счет профсоюзного комитета.

6.6. Работодатель включает профсоюзный комитет в список подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников, в случаях, если данные документы подлежат согласованию или ознакомлению со стороны профсоюзного комитета, а также предоставляет информацию по запросам профсоюзного комитета.

6.7. Работодатель принимает решения по персональным делам выборных членов профсоюзных органов (при наложении дисциплинарных взысканий) с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.8. Члены выборных профсоюзных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, имеют право на освобождение от основной работы по представлению соответствующего профсоюзного органа, согласованному с работодателем, с сохранением заработной платы, для выполнения профсоюзной работы в интересах коллектива:

- председатель - 100 часов в год;
- заместитель председателя - 46 часов в год;
- член профсоюзного комитета - 33 часов в год;
- председатель профсоюзного бюро - 33 часов в год;
- члены комиссий - 26 часов в год;
- члены профсоюзных бюро - 24 часов в год;
- члены контрольно-ревизионной комиссии - 24 часов в год;
- члены профсоюза, избранные делегатами съездов, пленумов, конференций, для участия в работе этих профсоюзных органов - на период их проведения;
- члены профсоюза на время краткосрочной профсоюзной учебы.

6.9. Работодатель с целью повышения эффективности деятельности Первичной профсоюзной организации сотрудников ТГУ предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день по основному месту работы продолжительностью 14 календарных дней председателю профсоюзного комитета сотрудников ТГУ, совмещающему работу в Профсоюзе с основной работой в Тольяттинском государственном университете.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует до 01 марта 2020 года. Стороны коллективного договора ежегодно (не позднее 1 марта) рассматривают итоги его выполнения на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров.

7.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, расторжения трудового договора с ректором. При реорганизации ТГУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности ТГУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

7.3. Коллективный договор заключается, изменяется, дополняется и продлевается в результате работы комиссии по ведению коллективных переговоров, созданной согласно трудового законодательства РФ. Данные полномочия делегированы комиссии по ведению коллективных переговоров конференцией работников и обучающихся Университета.

Инициатива начала коллективных переговоров может исходить от любой из сторон коллективного договора. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

7.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

7.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется соответствующими органами по труду, сторонами социального партнерства, их представителями. По предложению одной из сторон, в случае необходимости, ректор издает приказ о создании комиссии по ведению коллективных переговоров для проверки выполнения отдельных пунктов и разделов договора. Результаты работы комиссии размещаются на сайте ТГУ и публикуются в газете «Тольяттинский университет». Работодатель и профсоюзный комитет не менее раза в год информируют коллектив университета о ходе выполнения договорных обязательств.

7.6. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств коллективного договора или препятствующие сторонам в обеспечении контроля выполнения обязательств, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

От работодателя
Ректор ТГУ

От работников
Председатель профсоюзного комитета



М.М. Криштал

01.03.2017



А.К. Абрамян

01.03.2017