

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВО Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета
на 2017 - 2019 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 2017года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

ФГБОУ ВО «КнАГТУ» в лице ректора Э.А. Дмитриева, с одной стороны и работники университета, от которых выступает первичная профсоюзная организация работников КнАГТУ в лице председателя А.М. Валеева, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

Датой подписания коллективного договора считать «__» _____ 2017 года.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ФГБОУ ВО «КнАГТУ».

1.2. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочных представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017гг.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных прав и обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию работодателем ФГБОУ ВО «КнАГТУ» более благоприятных условий труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях и льготах, по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – ректора ФГБОУ ВО «КнАГТУ» Э.А. Дмитриева

работники университета – их представителя, первичной профсоюзной организации работников КнАГТУ в лице председателя А.М. Валеева.

1.5 Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.6. Обсуждение проекта, решение о заключении коллективного договора и утверждение отчета о его исполнении принимается на конференции трудового коллектива в порядке, установленном Уставом университета.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» (далее – университет), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва конференции трудового коллектива в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ) комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, его заключению и внесению изменений (приложение 1). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора, в период между конференциями по принятию нового коллективного договора, обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на совместном заседании представителей работодателя и работников университета не реже одного раза в год. Итоги выполнения коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива.

1.15. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, при принятии локальных нормативных актов, предусмотренными настоящим коллективным договором, соглашениями, положениями, инструкциями и др.

1.16. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. Профсоюзная организация, со своей стороны, обязуется присущими профсоюзам методами и средствами содействовать эффективному функционированию университета в рамках стоящих перед ним задач.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по [REDACTED] включительно.

1.20. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий, изменения, дополнения в 7-дневный срок направляются в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края для уведомительной регистрации.

1.21. Содержание и структура коллективного договора определены соглашением сторон и включают следующие разделы:

1. Общие положения.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

3. Рабочее время и время отдыха.

4. Оплата и нормирование труда.

5. Социальные гарантии и льготы.

6. Охрана труда.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

10. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11. Приложения

1.22. Заключившие соглашение стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

1.23. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.24. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

- Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора его заключению и внесению изменений.

- Положение о комиссии по трудовым спорам.

- Положение о комиссии по социальному страхованию.

- Положение о предоставлении молодым ученым и преподавателям материальной помощи на приобретение жилья.

- Положение о комиссии по охране труда.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Штаты преподавателей и сотрудников университета утверждаются ректором, исходя из задач и специфики вуза в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения руководителей структурных подразделений.

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и сотрудников университета регулируются нормами действующего законодательства о труде и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.5.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится согласно действующему трудовому законодательству.

2.5.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.5.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации профессионального образования и имеющие общий трудовой стаж менее одного года.

2.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (пункт 3, часть 1, статьи 81 ТК РФ).

2.8. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью осуществляется планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и структурных подразделений с учетом имеющихся средств. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебными графиками и экзаменационных сессий, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности).

3.2. В соответствии с действующим законодательством о продолжительности рабочего времени устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для профессорско-преподавательского состава – 6-дневная рабочая неделя, 36 часов в неделю. Для руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета: мужчин – 40 часов в неделю, женщин – 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего дня и режим работы, продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с одним или двумя выходными днями устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и действующим законодательством Российской Федерации.

Общим выходным днем является воскресенье.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один день в неделю для методической работы.

Рабочее время ППС в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на

преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.5. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками профессорско-преподавательского состава, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют научную, методическую, организационную работу, связанную с реализацией индивидуального плана, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается руководителем структурного подразделения.

3.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка университета.

Для профессорско-преподавательского состава, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв регламентируется перерывами между учебными занятиями.

3.7. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель по соглашению работника и работодателя устанавливает гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.8. Одному из родителей для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены им по его усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке которые установлены Федеральным законом (ст. 262 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, осуществляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

По соглашению работодателя и работника предоставляется отпуск работнику вне графика отпусков при предоставлении работником путевки на санаторно-курортное лечение.

3.10. В соответствии с законодательством за работу с вредными условиями труда работникам предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней (ст. 117 ТК РФ).

3.11. Исчисление общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом дополнительного оплачиваемого отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (рождения ребенка, бракосочетания работника и их детей, похорон близких родственников и др.) продолжительностью не более 5 дней, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Отпуск предоставляется по личному заявлению работника, согласованное с руководителем структурного подразделения.

3.13. Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в удобное им время, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дня;

одиноким матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери – до 14 календарных дня;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в календарном году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям.

3.14. Работодатель обязуется предоставить дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям работников:

- работающим инвалидам - 7 календарных дней;
- участвующим в работе добровольного пожарного формирования - 3 календарных дня.

3.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.15.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.15.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и

времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьями 372 ТК РФ.

3.15.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Заработная плата работников университета устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ и Временным положением об оплате труда, действующим в университете, условиями трудового договора. Для учета специфики подразделений могут разрабатываться и приниматься формы оплаты труда, не противоречащие законодательству и Положению об оплате труда в университете.

4.3. Учебная нагрузка для профессорско-преподавательского состава на новый учебный год устанавливается ректором университета и не может превышать 900 часов в учебном году (в пределах должностного оклада).

4.4. Увеличение нагрузки на преподавателя сверх установленной нормы производится только с согласия работника.

4.5. Порядок установления доплат, надбавок, премирования и выплат стимулирующего характера определяется работодателем самостоятельно в пределах средств на оплату труда, в том числе полученных из иных источников.

4.6. Размер заработной платы руководящих работников университета из бюджетных и внебюджетных средств определяется в соответствии с временным «Положением об оплате труда», принятым в университете.

4.7. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работника, производится дополнительная оплата в соответствии с Временным положением об оплате труда работников университета.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (включая учебный процесс), производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Локальными нормативными актами, соглашениями устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Список должностей, для которых устанавливаются компенсационные доплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда (включая учебный

процесс) включен в Соглашение по охране труда. Список хранится в отделе кадров, в отделе охраны труда, в профсоюзном комитете работников университета и выдается по требованию Работника.

4.9. Преподавателям и иным работникам университета, выполняющим наряду со своей основной работой, обязанности временно отсутствующих работников, производится доплата в соответствии с временным «Положением об оплате труда» на основании ст. 60, ст. 151 ТК РФ.

4.10. Экономия фонда заработной платы распределяется в соответствии с действующим временным «Положением об оплате труда».

4.11. Направления и порядок использования внебюджетных средств определяются Ученым советом университета и Советами факультетов на основании приоритетов развития университета. Решения советов в письменной форме доводятся до сведения коллективов факультетов и кафедр.

4.12. Работникам, имеющим звание «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», а также награжденным нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» и «За отличные успехи в области высшего образования СССР», медалью К.Д. Ушинского «За заслуги в области педагогических наук» до вступления в силу настоящего коллективного договора устанавливается надбавка в размере до 1500 рублей, за счет внебюджетных средств соответствующих подразделений. Конкретные размеры надбавок устанавливаются ученым советом факультета, института, научно-образовательного, научно-исследовательского подразделения университета. Конкретные размеры надбавок в структурных подразделениях, не имеющих ученого совета, принимаются Ученым советом университета.

Работникам, получившим вышеперечисленные звания и награды, после вступления в силу настоящего коллективного договора надбавка не устанавливается, такой категории работников выплачивается поощрительное единовременное разовое вознаграждение. Размер устанавливается Ученым Советом университета.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем профессорско-преподавательского состава, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего распорядка университета в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5-ое и 20-ое число каждого месяца. 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы за текущий месяц; 5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет.

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

При выплате заработной платы работнику предоставляется расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.15. Заработная плата выплачивается работникам университета в безналичной денежной форме на условиях договора, заключаемого между университетом и банком.

Расходы по перечислению заработной платы и обслуживанию банковских счетов работников производятся на условиях договора, заключаемого между университетом и банком.

4.16. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.17. Работникам университета устанавливается районный коэффициент за работу в местностях приравненных к районам Крайнего Севера. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников устанавливаются Правительством Российской Федерации.

4.18. Работодатель по предложению руководителя подразделения выделяет единовременное поощрительное вознаграждение работникам, имеющие непрерывный стаж в университете не менее 10 лет за особые достижения в труде и заслуги перед университетом и в связи с юбилейными датами: 50 лет со дня рождения и далее за каждые 10 лет. Размер вознаграждения устанавливается Ученым Советом университета.

4.19. Работникам университета, выполнившим нормы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) выплачивается единовременное поощрительное вознаграждение. Размер вознаграждения устанавливается Ученым советом университета. Вознаграждение выплачивается один раз в течение действия возрастной категории (ступени) при условии выполнения норм на бронзовый, серебряный, золотой знак.

4.20. Работникам университета устанавливается надбавка за стаж работы в вузе в процентах к должностному окладу по основному месту работы, размер которого установлен приказом ректора №388 «О» от 27.12.2012г.:

Стаж работы в вузе	Размер надбавки в % к установленному окладу
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15
Свыше 20 лет	20
Свыше 25 лет	25
Свыше 30	30

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;
- при переводе на другую работу;
- при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.3. Работодатель обязуется своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы, зачисляемые в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.4. При увольнении работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, а проработавшим непрерывно в университете свыше 20 лет - в размере месячной заработной платы.

5.5. Ветеранами университета считаются лица, проработавшие в нем на штатной основе 20 (двадцать) и более лет.

5.6. При увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по возрасту работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере не менее двух его должностных окладов при стаже работы 10 лет в университете.

5.7. Работникам университета и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), один раз в два года производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 кг. (ст. 325 ТК РФ).

Для окончательного расчета работник университета обязан в течение 3-х рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи. В предусмотренных случаях работником университета представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

В случае не представления отчета о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника учреждения и членов его семьи, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности ст. 192 Трудового кодекса РФ.

5.8. Приглашенным специалистам, как правило, докторам наук, переведенным по согласованию сторон на работу в университет из другой местности, жилое помещение представляется на условиях, предусмотренных в трудовом договоре.

5.9. Работодатель оказывает материальную помощь молодым ученым, не имеющим жилья, на приобретение жилья (приложение 4). Решение о предоставлении материальной помощи принимает Ученый совет университета.

5.10. Ежегодно перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Конкретный размер отчислений ежегодно устанавливается отдельным соглашением.

5.11. Работодатель обязуется предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности университета средства на выполнение социальных программ. Объем средств на выполнение, порядок и условия реализации социальных программ ежегодно устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации распределяет выделенные средства на гарантированные работодателем университета социальные программы согласно Положениям, спискам очередности, а также рассматривать заявления и формировать списки очередности работников университета.

VI. ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать разработку локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии с законодательством РФ, в том числе:

- стандартов безопасности труда в университете;
- инструкций по охране труда для работников университета;
- инструкций по охране труда при проведении лабораторных и практических занятий для обучающихся в университете.

6.1.3. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение выполнения плана мероприятий по улучшению условий труда

6.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

6.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580н.

6.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в установленном законодательством порядке, в том числе внеплановой.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда,

настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, соглашениями.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.15. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в университете. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников университета.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в соответствии с законодательством.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации университета:

6.6.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза университета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза университета в органах государственной власти, в суде.

6.6.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда и добивается выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

6.6.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) по охране труда профсоюзного комитета университета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в университете, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.6.4. Обеспечивает оперативное и практическое руководство уполномоченными (доверенными) по охране труда профсоюзного комитета университета.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профсоюзный комитет, Президиум, Председатель являются выборными исполнительными органами Первичной профсоюзной организации университета.

Права выборных исполнительных органов Первичной профсоюзной организации и гарантии их деятельности определяются законодательством,

Положением о профсоюзной организации, настоящим коллективным договором и иными соглашениями. Выборный орган Первичной профсоюзной организации университета защищает и представляет интересы работников университета, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, – интересы всех работников университета независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Члены профсоюзного комитета пользуются установленными законодательством гарантиями своей деятельности.

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Взносы перечисляются в течение 3-х дней с момента выплаты заработной платы за вторую половину месяца на счет профсоюзной организации университета.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитывать мнение выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором и соглашениями.

7.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

7.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.5. Включать профсоюзный комитет в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

7.2.6. Предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.2.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.2.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

7.2.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ или согласование в порядке предусмотренными локальными нормативными актами.

7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в университете (статья 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- установление правил внутреннего трудового распорядка.
- принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики работников университета;
- изменение условий труда (ч. 5, ст. 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава, правил внутреннего распорядка в университете (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с выборным органом Первичной профсоюзной организации принимаются:

- Положение о комиссии по социальному страхованию.

- Положение о комиссии по трудовым спорам.

- Соглашение об охране труда.

- Положение о комиссии по охране труда.

- Положение о гарантированных администрацией университета социальных программах.

- Положения оплаты и нормы труда.

- Положение о предоставлении молодым ученым и преподавателям материальной помощи на приобретение жилья.

- Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора его заключению и внесению изменений (ч.1, 6 ст. 35 ТК РФ).

- Инструкции по охране труда.

- Должностные инструкции.

- Локальные нормативные акты, предусмотренные настоящим коллективным договором, соглашениями, положениями, инструкциями и др.

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. С учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.6. Выборный орган Первичной профсоюзной организации принимает участие в работе по представлению к присвоению почетных званий, награждению государственными, правительственными, отраслевыми наградами и иными наградами работников университета, делегируя своего представителя в состав комиссии (ст. 191 ТК РФ).

7.12. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий университета по аттестации ППС, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Член выборного органа первичной профсоюзной организации, освобожденный от основной работы, обладает гарантиями, трудовыми правами и льготами как и работники университета в соответствии с коллективным договором.

7.14. Работодатель, по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации может оказать материальное поощрение работников университета за выполнение общественно значимых работ или проведение общественно значимых мероприятий.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем университета в рамках социального партнерства.

8.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в университете.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации профессорско-преподавательского состава, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.9. Принимать участие в аттестации работников университета на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии (ч. 3, ст. 82 ТК РФ).

8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9. Стороны договорились:

9.1. Ежегодно отчитываться на совместном заседании представителей работодателя и работников университета в период между конференциями трудового коллектива не реже одного раза в год. Итоги о его выполнении доводить до сведения трудового коллектива.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам университета.

9.4. Создать комиссию из равного числа представителей сторон в количестве по 5 человек для осуществления контроля за применением норм коллективного договора и внесенных изменений в период между конференциями.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет также соответствующий орган Министерства труда и занятости населения Российской Федерации.

Х. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

10.1. Работодатель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в профком.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «КнАГТУ»

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Проект Коллективного договора подготовлен комиссией в составе:

Со стороны Работодателя – Кочегаров Г.С., проректор по экономике;
Ременников А.В., ст. юристконсульт; Первунинская Т.А., и.о. руководителя
СОТ.

Со стороны работников – Валеев А.М., председатель комитета первичной
профсоюзной организации работников КнАГТУ; Тендит К.Н., зам.
председателя профкома; Дзюба В.А., член профсоюзного комитета.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.М. Валеев
« ____ » _____ 2017

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

_____ Э.А. Дмитриев
« ____ » _____ 2017

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного
договора, его заключению и внесению изменений

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, его заключению и внесению изменений ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на университет, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между работниками университета и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. вносит изменения и дополнения в коллективный договор в период между конференциями по принятию нового коллективного договора.

3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация работников КнАГТУ, интересы работодателя – ректор университета или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - по 5 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образую Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. внесение изменений и дополнений в коллективный договор в период между конференциями по принятию нового коллективного договора.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны и его заместителя.

4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

5. Организация работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии считается правомочным, а голосование при принятии решений действительным при наличии более половины членов Комиссии каждой из Сторон.

5.2. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры, или его заместитель.

5.3. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие - их заместителями).

5.4. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны. Порядок принятия решения стороной определяется сторонами самостоятельно.

5.5. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

5.6. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.7.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.7.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.7.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.7.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.8. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон,

переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

6. Порядок ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений).

6.1. Началом переговоров считается день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа с указанием представителей другой стороны для участия в работе Комиссии.

6.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются решением сторон (их представителей в Комиссии).

6.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания Комиссии в обязательном порядке протоколируются.

6.4. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

6.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

6.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

6.7. Общий срок ведения переговоров по подготовке проекта коллективного договора не должен превышать 3-х месяцев с момента их начала.

6.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются охраняемой законом государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

6.9. Комиссия после подготовки проекта коллективного договора передает его на рассмотрение профсоюзного комитета и работодателя. Профсоюзный комитет и работодатель рассматривают проект коллективного договора в недельный срок.

6.10. Если в ходе переговоров представители сторон в Комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о

мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы. При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

6.11. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с действующим в законодательством по разрешению коллективных трудовых споров.

6.12. По завершении переговоров, рассмотрения проекта коллективного договора (изменений и дополнений) профсоюзным комитетом и работодателем в обязательном порядке проект передается для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений университета.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора (изменений и дополнений) до каждого работника, представлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

6.13. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в течение трех дней и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

6.14. Стороны обязаны заключить коллективный договор (изменения и дополнения) на согласованных условиях.

6.15. Согласованный сторонами проект коллективного договора выносится на утверждение конференции работников университета. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который включается в число приложений к коллективному договору.

6.16. Согласованные изменения и дополнения к коллективному договору утверждаются Комиссией и подписывается сторонами в лице их представителей.

6.17. В случае отказа конференцией работников утвердить коллективный договор, а также не принятия Комиссией изменений и дополнений представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений. Срок таких переговоров не может превышать 6 дней.

6.18. Текст коллективного договора (изменений и дополнений) доводится работодателем (его представителями) до сведения работников в течение 14 календарных дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

6.19. Подписанный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

7. Обеспечение деятельности Комиссии

7.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

7.2. Представители, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.М. Валеев
« ____ » _____ 2017

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

_____ Э.А. Дмитриев
« ____ » _____ 2017

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по трудовым спорам

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, часть 5, гл. 60, статьи 384 – 390 для разрешения трудовых споров в университете образуется комиссия трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам (далее – Комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Коллективным договором и Уставом Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета.

I. Общие положения

1.1 Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Количество членов комиссии от каждой стороны – по 3 человека.

1.2 При формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация работников КНАГТУ, интересы работодателя – ректор университета. Представители работодателя в Комиссию назначаются ректором университета, представители работников делегируются выборным органом первичной профсоюзной организации с последующим утверждением на конференции трудового коллектива. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

1.3 Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

II. Функции комиссии и порядок ее работы:

2.1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

2.3. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

2.4. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

III. Исполнение и обжалование решений комиссии:

3.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

3.2. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.М. Валеев
« ____ » _____ 2017

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

_____ Э.А. Дмитриев
« ____ » _____ 2017

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по социальному страхованию

1. Общие положения

1.1. В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. N 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию в университете образуется комиссия по социальному страхованию.

1.2. Комиссия по социальному страхованию (далее – Комиссия) по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

2. Функции комиссии

2.1. Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования;
- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованных путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, приобретенных за счет средств социального страхования.

2.2. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию работодателем;
- проверяет правильность определения работодателем права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и работодателем.

2.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования на предприятии, вносит предложения работодателю и профсоюзной организации университета (иным уполномоченным органам трудового коллектива) о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию работодателем как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников предприятия;
- запрашивать у работодателя, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;
- принимать участие в выяснении работодателем, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;
- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;
- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории - профилактории данного предприятия;
- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников предприятия;
- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя, при возникновении спора между комиссией и работодателем, а также в случаях неисполнения работодателем решений комиссии;
- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;
- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;
- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию на предприятии;
- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников предприятия.

3.2. Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать работодателя и отделение (филиал отделения) Фонда;
- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда,
- представлять представителям трудового коллектива и работодателя отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников университета по вопросам социального страхования.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Членами комиссии по социальному страхованию являются представители работодателя и трудового коллектива – представителя Первичной профсоюзной организации университета.

4.2. Количество членов комиссии 4 человека. Работодатель и Первичная профсоюзная организация определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.

4.3. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.

4.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Решения комиссии по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.5. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время работникам может гарантироваться сохранение места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.6. По решению отделения (филиала отделения) Фонда членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

5. Контроль за работой комиссии. Обжалование решений комиссии.

5.1. Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Решения комиссии могут быть обжалованы в отделение (филиал отделения) Фонда.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.М. Валеев
« ___ » _____ 2017

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

_____ Э.А. Дмитриев
« ___ » _____ 2017

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении молодым ученым и преподавателям материальной помощи на приобретение жилья в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий работников университета

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления молодым ученым и преподавателям университета (в дальнейшем работникам) материальной помощи на приобретение жилья.

2. Работник может быть признан участником мероприятий, если:

- он не имеет в собственности и постоянном пользовании жилья;
- он имеет ученую степень кандидата наук или доктора наук;
- его возраст не превышает 40 лет (для кандидатов наук) или 50 лет (для докторов наук) на день принятия решения о его включении в список работников – участников мероприятий;
- стаж его работы в университете составляет не менее 5 лет (в стаж работы также включается время учебы в аспирантуре и докторантуре университета по очной форме обучения или время учебы в аспирантуре и докторантуре по очной форме в ином учебном или научном учреждении, если он обучался по направлению университета).

Право на получение материальной помощи на приобретение жилья предоставляется работнику только один раз.

3. Материальная помощь включает в себя разовую выплату в размере 300 тыс. руб. для кандидата наук или 500 тыс. руб. для доктора наук и периодические выплаты, исходя из суммы выплачиваемых процентов по кредиту, получаемого работником в банке.

При этом:

- максимальная сумма кредита не может быть более 800 тыс. руб. для кандидата наук и один млн. руб. для доктора наук;

- максимальная ставка кредитования не более 18 процентов годовых;
- срок пользования кредитом не более 5 лет.

4. Работник имеет право использовать материальную помощь для приобретения жилья исключительно в г. Комсомольске-на-Амуре.

5. Размер периодических выплат материальной помощи определяется на основании графика платежей, предоставленных банком по расчету за пользование кредитом.

6. Источниками материальной помощи является внебюджетный Фонд поддержки молодых ученых и преподавателей университета.

7. Размер материальной помощи рассчитывается на дату выдачи материальной помощи.

8. Для получения материальной помощи работник подает на имя ректора следующие документы:

- заявление на получение материальной помощи;
- копии документов, подтверждающих наличие ученой степени;
- копии документов, подтверждающих стаж работы в университете;
- справку (документы) об отсутствии жилья в собственности и постоянном пользовании;
- ходатайство подразделения на выдачу материальной помощи.

9. Ученый совет университета на основании представленных документов принимает решение о включении работника в список на получение материальной помощи для приобретения жилья.

10. Ректор университета в пределах средств, предусмотренных для предоставления материальной помощи в соответствующем году, утверждает сводные списки работников – получателей материальной помощи.

11. Материальная помощь предоставляется работнику в безличной форме путем зачисления средств на его банковский счет отдельными платежами в следующем порядке:

- в начале пользования кредитом – в сумме равной разовой выплате (300 тыс. руб. или 500 тыс. руб.) плюс сумме равной уплате процентов до конца календарного года;
- за каждый последующий период (год) пользования кредитом – в начале очередного календарного года в сумме равной уплате процентов до конца календарного года.

12. Зачисление материальной помощи на банковский счет осуществляется при предоставлении работников предварительного договора купли-продажи или Соглашения о задатке, графика платежей за пользования кредитом, а также Соглашения об оказании работнику материальной помощи.

13. Работник по истечению одного месяца после получения разовой выплаты материальной помощи в соответствии с п. 12 настоящего Положения предоставляет в Университет копию договора купли-продажи и свидетельство о государственной регистрации права собственности на жилое помещение.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.М. Валеев
« ____ » _____ 2017

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

_____ Э.А. Дмитриев
« ____ » _____ 2017

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по охране труда

1. Общие положения

1.1. Положение о Комиссии по охране труда ФГБОУ ВО «КнАГТУ» в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014г. №412н « Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в образовании, утвержденных Постановлением Минтруда России от 08.02.2000г № 14, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава ФГБОУ ВО «КнАГТУ» и Правил внутреннего трудового распорядка.

1.2. Комиссия по охране труда, в дальнейшем - «Комиссия» в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, коллективным договором, нормативными локальными актами университета.

1.4. Создание и персональный состав Комиссии в соответствии с настоящим Положением определяются приказом ректора.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

2. Цели и задачи комиссии

2.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников в области охраны труда в университете.

2.2. В своей деятельности Комиссия решает следующие основные задачи:

2.2.1. Разработка на основе предложений членов комиссии программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной

организации по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

2.2.2. Организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

2.2.3. Содействие службе охраны труда в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3. Функции и права комиссии

3.1. Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

3.1.1 Рассмотрение предложений ректора университета, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

3.1.2 Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;

3.1.3 Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

3.1.4 Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

3.1.5 Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.6 Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

3.1.7 Содействие службе охраны труда в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических

медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

3.1.8 Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

3.1.9 Содействие службе охраны труда в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

3.1.10 Содействие службе охраны труда во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

3.1.11 Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников и воспитанников за соблюдение требований по охране труда.

3.1.12 Подготовка и представление ректору предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

3.1.13 Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

3.2. Для осуществления возложенных функций комиссии предоставляются следующие права:

3.2.1 Получать от службы охраны труда информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

3.2.2 Заслушивать на заседаниях комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

3.2.3 Заслушивать на заседаниях комиссии руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой

тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.4 Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии;

3.2.5 Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

3.2.6 Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

4. Организация и порядок деятельности комиссии

4.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации университета и профсоюзного комитета.

4.2 Численность членов комиссии определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

4.3 Выдвижение в комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом ректора.

4.4. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, секретарем - работник службы охраны труда.

4.5. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем комиссии.

4.6. Для выполнения возложенных задач члены комиссии получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.

4.7. Члены комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или конференцией работников о проделанной ими в комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или конференция работников вправе отзывать из состава комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комиссии и назначать вместо них новых представителей.

4.8. Обеспечение деятельности комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами.