



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования**

«ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ПетрГУ)

на 2022–2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ПетрГУ)
на 2022–2025 годы

<p>От работодателя:</p> <p>Ректор ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет»</p> <p align="right"><i>А. В. Воронин</i> А. В. Воронин</p> <p>14 апреля 2022 г.</p>	<p>От работников:</p> <p>Председатель профкома первичной профсоюзной организации работников Петрозаводского государственного университета</p> <p align="right"><i>Г. Ю. Кунко</i> Г. Ю. Кунко</p> <p>14 апреля 2022 г.</p>
--	--

МП



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 74/2022 от «27» 04 2022 г.

Начальник отдела, Су ОА Сергеева
 ТР «ИЗУ»

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	7
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	10
3.1. Трудовой договор	10
3.2. Вопросы оплаты труда	13
3.3. Вопросы увольнения, занятости	17
3.4. Рабочее время и время отдыха	20
4. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА	24
5. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	28
6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА	31
7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	33
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	35

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ПетрГУ)

на 2022–2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Петрозаводском государственном университете (далее – ПетрГУ) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор определяет взаимодействие работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем работников, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в ПетрГУ.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ; Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ (далее – Отраслевое соглашение), Уставом ПетрГУ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников ПетрГУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также действующим Отраслевым соглашением.

1.6. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений работников университета, Программы социального и экономического развития ПетрГУ

и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

1.7. Проект коллективного договора обсуждается на конференции работников и обучающихся университета.

1.8. Решение о заключении коллективного договора принимает конференция работников и обучающихся университета (п. 4.6 Устава ПетрГУ).

1.9. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Петрозаводский государственный университет в лице его представителя – ректора Воронина Анатолия Викторовича (далее – Работодатель);

работники ПетрГУ – физические лица, работающие в ПетрГУ на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией работников Петрозаводского государственного университета (далее – Профком) в лице ее представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ПетрГУ Кучко Тамары Юрьевны.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ПетрГУ.

1.11. Коллективный договор в течение месяца со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех работников ПетрГУ посредством размещения текста коллективного договора на официальном сайте ПетрГУ.

Профком обязуется разъяснять работникам (членам профсоюза) положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ПетрГУ, а также в случае расторжения трудового договора с ректором ПетрГУ.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ПетрГУ настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.14. Подготовку проекта изменений и дополнений коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия по переговорам, утвержденная приказом ректора.

1.15. Принятые дополнения и изменения к коллективному договору оформляются Работодателем и Профкомом дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью договора и имеет равную юридическую силу с иными его положениями.

Трудовой коллектив ПетрГУ уведомляется об изменениях и дополнениях к коллективному договору через официальный сайт ПетрГУ.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ПетрГУ.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

1.20. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении ПетрГУ:

1.20.1. Учет Работодателем мотивированного мнения Профкома в порядке ст. 373 ТК РФ, а также согласование с Профкомом (проведение консультаций и предварительного обсуждения) проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.20.2. Получение работниками или их представителями от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.20.3. Обсуждение с Работодателем вопросов о деятельности ПетрГУ, внесении предложений по ее развитию и совершенствованию.

1.20.4. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20.5. Участие представителей Профкома в работе комиссий, рабочих групп и совещаний по рассмотрению вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

1.20.6. Другие формы, не противоречащие законодательству РФ.

1.21. Работодатель – обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору; по мере необходимости, но не реже одного раза в год информирует Профком о ходе их исполнения; отчитывается о выполнении до-

говора за год на конференции трудового коллектива или на расширенном заседании ученого совета совместно с Профкомом и председателями профбюро подразделений.

1.22. Профком – осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств; не реже одного раза в год заслушивает информацию Работодателя о выполнении коллективного договора. В случае необходимости ставит перед руководителями соответствующих структурных подразделений вопросы о привлечении к ответственности работников, не выполняющих обязательств по коллективному договору, нарушающих трудовое законодательство, – вплоть до их увольнения с занимаемых должностей.

1.23. Трудовой коллектив – обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором; заслушивает отчет Работодателя и Профкома о ходе выполнения коллективного договора; ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

1.24. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам ПетрГУ в соответствии с законодательством РФ.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты ПетрГУ, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров ПетрГУ;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, принятый конференцией работников и обучающихся ПетрГУ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и соглашений, а также контроля за их выполнением;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ПетрГУ;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- поощрять работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать Устав Петрозаводского государственного университета, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты ПетрГУ;

- соблюдать трудовую дисциплину и правила пропускной системы ПетрГУ;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и способствовать развитию ПетрГУ;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии (гигиене труда) и противопожарной безопасности;

- ежегодно проходить флюорографическое обследование;

- проходить обязательные периодические медицинские осмотры и диспансеризацию (в соответствии с приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»);

- своевременно проходить вакцинацию (в соответствии с приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок»);

- соблюдать требования защиты конфиденциальной информации и сведений, составляющих государственную тайну;
- признавать и соблюдать права ПетрГУ на объекты интеллектуальной собственности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и принимать меры по обеспечению его сохранности и снижению неэффективных затрат;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества университета;
- избегать ситуации конфликта интересов, соблюдать антикоррупционное законодательство;
- соблюдать этические нормы и требования профессиональной этики, установленные в ПетрГУ.

2.3. Профком обязуется:

- защищать социально-трудовые права и интересы членов профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза и настоящим коллективным договором;
- представлять интересы членов профсоюза при решении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и других комиссиях ПетрГУ;
- предоставлять мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами первичной профсоюзной организации работников ПетрГУ;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили Профком представлять их интересы;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;
- участвовать в разработке совместно с Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссий ПетрГУ по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда и др.;
- участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных университетских мероприятий;
- содействовать работе Совета ветеранов ПетрГУ и Совета молодых преподавателей и ученых;
- организовывать проведение конференции коллектива работников и обучающихся по принятию нового коллективного договора ПетрГУ.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что в соответствии со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Документами, регулирующими отношения работников с ПетрГУ, являются трудовой договор и дополнительные соглашения к нему, заключенные в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1. Трудовой договор

3.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под личную подпись с Уставом ПетрГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, относящимися к трудовым функциям работника, действующими в ПетрГУ.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ПетрГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

Отдел кадров выдает работнику удостоверение соответствующего образца.

3.1.4. Работник, принимаемый на работу и желающий вступить в профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы через бухгалтерию университета.

3.1.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.6. Трудовые договоры на замещение должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) ПетрГУ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к ППС ПетрГУ, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с «Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 749 от 23.07.2015.

3.1.7. Заключению трудового договора на должность заведующего кафедрой предшествуют выборы на ученом совете университета, порядок проведения которых устанавливается локальным нормативным актом ПетрГУ, принятым в соответствии с Уставом университета.

3.1.8. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурсных и выборных процедур, включаются представители Профкома.

3.1.9. Особенности заключения трудового договора на замещение должностей, относящихся к ППС, его продление и изменение определяются ч. 4 ст. 332 ТК РФ.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности работника, относящегося к ППС, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности: или при приеме на работу по совместительству, или на срок не более одного года во вновь создаваемые подразделения до начала работы ученого совета ПетрГУ, или для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

3.1.10. Работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогического работника, относящегося к ППС, один раз в пять лет проходят аттестацию в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 293 от 30.03.2015.

3.1.11. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, основные виды учебной нагрузки и др.

3.1.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.

О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.1.13. Временный перевод работника на дистанционную работу может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.1.14. Объем учебной нагрузки ППС на одну ставку не может превышать 900 часов (п. 7.1.2 приказа Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014).

Учебная нагрузка ППС на текущий учебный год устанавливается в соответствии с нормами ее расчета, утверждается директором института и фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя.

Виды учебной нагрузки, утвержденные в индивидуальном плане ППС, могут быть изменены только с письменного согласия работника.

Работодатель или его представитель должен ознакомить преподавателей с их учебной нагрузкой на новый учебный год в срок до 1 июня текущего года в письменной форме.

3.1.15. При установлении преподавателям, для которых ПетрГУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания по направлениям подготовки и дисциплинам.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям на начало учебного года, не может быть изменен в одностороннем порядке в текущем учебном году, за исключением случаев изменения количества часов по направлениям подготовки и дисциплинам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, и других обстоятельств учебная нагрузка преподавателя может быть разной в семестрах.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше утвержденной нормы часов на ставку устанавливается только с его согласия и за дополнительную оплату.

Работники из числа ППС, выполняющие объем учебной нагрузки сверх одной ставки, могут вести дополнительную учебную работу по совместительству с объемом не более половины ставки.

3.2. Вопросы оплаты труда

3.2.1. В соответствии с действующим законодательством РФ оплата труда работников ПетрГУ устанавливается трудовым договором, в котором фиксируются размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты.

3.2.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам ПетрГУ производятся на основании «Положения об оплате труда и о порядке материального стимулирования работников Петрозаводского государственного университета» и действующего коллективного договора в соответствии с условиями трудового договора и другими локальными нормативными актами ПетрГУ.

3.2.3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда в университете не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда, утверждаются на ученом совете университета.

3.2.4. В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов работников, составляющих кадровый потенциал ПетрГУ, Работодатель признает приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

3.2.5. Заработная плата работника на одну ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.2.6. Работодатель обеспечивает формирование расчетных листков с указанием всех начислений и удержаний из заработной платы работника в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома и предоставляется работникам в электронном виде в информационно-аналитической системе управления вузом (ИАИС ПетрГУ). В случае письменного обращения работника расчетный листок предоставляется на бумажном носителе.

3.2.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает показатели и критерии оценки эффективности работы («эффективный контракт») профессорско-преподавательского состава и других категорий работников университета для определения размера стимулирующих выплат.

3.2.8. При разработке и утверждении показателей и критериев «эффективного контракта» в целях осуществления стимулирования качественного труда работников в ПетрГУ учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата.

Изменения и дополнения, вносимые в «эффективный контракт», утверждаются на ученом совете университета.

3.2.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц в соответствии с установленными сроками: 5-го и 20-го числа.

3.2.10. При совпадении дня выплаты аванса, окончательного расчета по заработной плате с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

3.2.11. Выплата заработной платы осуществляется на указанные в заявлении работников банковские счета.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.2.12. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, Работодатель ответственности не несет.

3.2.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой ему зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в преследовании несут ответственность в соответствии с законодательством.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с ее приостановлением. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.2.14. Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала.

По письменному заявлению работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, отпуск переносится на другое удобное для работника время.

3.2.15. Работодатель организует через Управление бухгалтерского учета и финансового контроля регулярное оповещение сотрудников и руководителей подразделений ПетрГУ о неостребованных выплатах (депонентах).

Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные в установленный срок в кассе университета.

Выплата депонированных сумм производится в кассе в любые рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса.

3.2.16. Работодатель совместно с Профкомом в случае неполного финансирования, а также его задержки должны проинформировать трудовой коллектив через руководителей подразделений, официальный сайт ПетрГУ или газету «Петрозаводский университет», а также электронную рассылку о причинах недофинансирования и мерах, принимаемых Работодателем и Профкомом.

3.2.17. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении работников из числа ППС, временно отсутствовавших по болезни, производится по ставкам почасовой оплаты или в порядке совместительства.

3.2.18. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.2.19. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.2.20. В ПетрГУ установлен суммированный учет рабочего времени для вахтеров, сторожей, оперативных дежурных, механиков и администраторов бассейна «Онего».

Суммарное рабочее время работника не должно превышать нормальной продолжительности рабочих часов за учетный период. Графики сменности должны быть согласованы с профбюро подразделения и доведены до работника не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.2.21. Работникам, для которых установлен сменный график работы, за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере не ниже 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.2.22. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.23. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются дополнительные выплаты на основании действующего законодательства после проведения специальной оценки условий труда (по представлению руководителя структурного подразделения и согласованию с отделом охраны труда ПетрГУ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

При наличии оснований (решение комиссии по специальной оценке условий труда) размер доплат может уменьшаться или отменяться полностью.

3.2.24. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и действующих соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

3.3. Вопросы увольнения, занятости

3.3.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ; увольнение педагогических работников – дополнительно – по основаниям ст. 332 и 336 ТК РФ; увольнение лиц, работающих на условиях совместительства, – дополнительно – по основаниям ст. 228 ТК РФ; увольнение руководителей – дополнительно – по основаниям ст. 280 ТК РФ.

3.3.2. При прекращении финансирования госбюджетных или хоздоговорных научно-исследовательских работ Работодатель вправе по представлению руководителя работы (темы) предоставлять работнику, для которого данная работа является основной, с его письменного согласия отпуск без сохранения заработной платы.

3.3.3. При ликвидации или реорганизации структурных подразделений ПетрГУ, влекущих за собой сокращение численности или штата и возможное расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров) и начать с ним переговоры по вопросам социальной защиты работников – членов профсоюза.

К уведомлению, направляемому Работодателем в Профком, должны прилагаться:

- а) копия приказа о сокращении численности или штата;
- б) список сокращаемых должностей и работников (членов профсоюза).

3.3.4. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.3.5. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений ПетрГУ, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под личную подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

- предлагает работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- уведомляет работника о появляющихся вакансиях вплоть до издания приказа об увольнении;

- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период один рабочий день в неделю за свой счет для самостоятельного поиска работы.

3.3.6. При сокращении штата в подразделении в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых работников, расторгаются трудовые договоры с работниками, принятыми на временную работу.

Работодатель совместно с Профкомом принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штата, осуществляя в случае необходимости повышение квалификации и переподготовку работников за счет ПетрГУ.

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

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в п. 2 ст. 179 и ст. 261 ТК РФ, преимущественное право имеют работники:

- предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии), проработавшие в ПетрГУ свыше 10 лет;

- награжденные государственными или ведомственными наградами;

- совмещающие работу с обучением по направлению Работодателя;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- родители, в семье которых есть два и более нетрудоспособных члена семьи, находящихся на их полном содержании;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций структурных подразделений ПетрГУ и члены Профкома.

3.3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5, подпунктами «а», «в» п. 6, п. 8, 10 ст. 81, п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном в ст. 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии со ст. 81 и 336 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в Профком следующие документы:

- а) проект приказа о возможном увольнении работника;
- б) копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника;
- в) копии документов, подтверждающих факт предложения работнику как всех вакантных должностей или работы, соответствующих его квалификации, так и вакантных нижестоящих должностей или же нижеоплачиваемой работы, а также факт отказа работника от всех предложенных ему вакантных должностей.

3.3.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ членов Профкома, председателей и членов профбюро подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома.

Все остальные вопросы, связанные с занятостью членов Профкома, председателей и членов профбюро подразделений, регулируются в соответствии со ст. 25, 26 и 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

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

3.3.11. При появлении новых рабочих мест в ПетрГУ, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в университете, но уволенных из него в связи с сокращением численности или штата.

3.3.12. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников. Массовое высвобождение (более чем на 10 % в течение 90 календарных дней) преподавателей и сотрудников ПетрГУ, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления Профкома (не менее чем за пять месяцев) и службы занятости (не менее чем за три месяца).

3.3.13. Если работник, занимающий должность ППС или научного работника по трудовому договору, заключенному на определенный срок, по результатам конкурса не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ.

3.3.14. Процедура расторжения трудового договора с ППС или с научным работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом университета.

3.4. Рабочее время и время отдыха

3.4.1. Режим рабочего времени и отдыха работников университета регламентируется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами ПетрГУ (графиком сменности, расписанием учебных занятий и графиком работы).

При составлении указанных локальных актов не должна быть нарушена установленная продолжительность ежедневной работы или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период.

3.4.2. Для работников университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются должностными инструкциями.

3.4.3. По 5-дневной рабочей неделе работают научные работники, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал, не связанный непосредственно с учебным процессом.

По 6-дневной рабочей неделе работают работники из числа ППС, учебно-вспомогательный персонал кафедр институтов и хозяйственный персонал.

3.4.4. По итогам специальной оценки условий труда, в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013, постановлениями Правительства РФ № 101 от 14.02.2003, может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени (менее 36 часов в неделю). Перечень должностей по подразделениям ПетрГУ, сотрудникам которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

3.4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

3.4.6. Для педагогических работников ПетрГУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку. Выходным днем является воскресенье.

3.4.7. Устанавливается предельное количество студентов в группе для проведения в очном формате лабораторных и практических занятий – не более 20 человек, для проведения семинарских занятий – не более 30 человек.

Для студентов Медицинского института устанавливается предельное количество студентов в группе для проведения в очном формате лабораторных и практических занятий по профильным дисциплинам – не более 15 человек, для проведения семинарских занятий по профильным дисциплинам – не более 25 человек.

3.4.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный от аудиторных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

По согласованию с Учебно-методическим управлением при распределении аудиторной нагрузки в рамках допустимых возможностей учитываются интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста (1–4-й классы), а именно: таких преподавателей не задействуют для проведения занятий на первых парах и по субботам.

3.4.9. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работнику в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из законных представителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников административно-хозяйственных служб ПетрГУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных п. 2 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному рас-

поряжению Работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 113 ТК РФ.

Указанные работники выполняют работу в соответствии с ежемесячными графиками сменности, которые составляются начальниками соответствующих служб и утверждаются проректором по имущественному комплексу и безопасности. График смен должен отражать рабочие и выходные дни, а также суммарное рабочее время каждого работника. Суммарное рабочее время работника не должно превышать нормальной продолжительности рабочих часов за учетный период. Графики сменности должны быть согласованы с профбюро подразделения и доведены до работника не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.4.11. В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4.12. Время студенческих каникул, не совпадающих с очередным отпуском педагогических и других работников ПетрГУ, является рабочим временем.

3.4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

3.4.15. Продление отпуска, его перенос и разделение, а также отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.4.16. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от срока ее приобретения.

3.4.17. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Перечень должностей по подразделениям ПетрГУ, сотрудникам которых положен дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом по итогам специальной оценки условий труда.

3.4.18. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1–4-й классы), предоставляется возможность разделения основного отпуска на три части, если они приурочены к каникулярному времени ребенка.

3.4.19. Работодатель при наличии производственных и финансовых возможностей может предоставить Работнику по его письменному заявлению дополнительный отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 2 дня (в течение месяца с момента рождения);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на 1 сентября для родителей, опекунов и приемных родителей, у которых дети идут в первый класс, – 1 день;
- на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, опекунов, родных братьев и сестер, бабушки, дедушки, внуков) – 3 дня.

3.4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с п. 1 ст. 128 ТК РФ.

3.4.21. На основании письменного заявления работника Работодатель обязуется предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных п. 2 ст. 128 ТК РФ.

4. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА

4.1. В соответствии с концепцией охраны труда, изложенной в Положении о системе управления охраной труда в ПетрГУ, Работодатель руководствуется следующими принципами и обязательствами:

4.1.1. Обеспечивает право работников ПетрГУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для его реализации ежегодно заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.1.2. Принимает меры по обеспечению безопасности работников на территории ПетрГУ, в том числе с помощью:

- эффективного контроля на территории ПетрГУ, а также видеонаблюдения и видеофиксации;
- освещения территории и помещений ПетрГУ в соответствии с установленными требованиями;
- обеспечения очистки и обработки противогололедными средствами территорий, прилегающих к учебным корпусам и общежитиям ПетрГУ.

4.1.3. Ежегодно выделяет средства на выполнение мероприятий по охране и улучшению условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % фонда оплаты труда и не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов на содержание ПетрГУ.

Перечень мероприятий, финансирование которых учитывается как выполнение обязательств, устанавливается Соглашением по охране труда.

4.1.4. Организует в установленные сроки проведение: обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров

(обследований) работников университета в соответствии с приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020, Минздрава России от 28.01.2021 №29н, ежегодного флюорографического обследования, а также вакцинации против клещевого вирусного энцефалита при выполнении работ в полевых условиях.

Работники, не прошедшие в установленном порядке вышеуказанные мероприятия, не допускаются к работе или отстраняются от работы приказом ректора.

4.1.5. Проводит инструктаж по охране труда, а также по мерам пожарной безопасности с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками в соответствии с нормативными требованиями (ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», Федеральный закон РФ от 22.07.2008 № 123 «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности»).

Ответственность за непроведение инструктажей с работниками несут руководители структурных подразделений.

4.1.6. Обеспечивает обучение работников ПетрГУ и проверку у них знаний по охране труда в сроки, установленные государственными нормативными требованиями охраны труда.

4.1.7. Обеспечивает контроль за соблюдением работниками ПетрГУ требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

4.1.8. Обеспечивает наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в подразделениях, лабораториях, мастерских.

4.1.9. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм обеспечения учебного процесса.

В случае несоответствия температурного режима СанПиН 2.2.4.548-96, категория 1б, допустимому в холодный период года, то есть при температуре ниже +19 °С:

– в учебных аудиториях осуществляет, по возможности, перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом, при невозможности этого – сокращает продолжительность занятий или отменяет их;

– в помещениях кафедр и отделов сокращает продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях работникам.

При отклонении температуры воздуха от допустимого диапазона, иных существенных отклонениях от нормальных условий труда работник имеет право приостанавливать работу, письменно известив об этом своего руководителя.

Работу не прекращают работники университета, обеспечивающие функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, сохранность материальных ценностей и безопасность.

При поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, Работодателя о наступлении (угрозе) стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации работы в университете немедленно прекращаются.

Работы приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций:

- угрозы совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения учебного корпуса более одного рабочего дня.

При возникшей чрезвычайной ситуации работник прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры согласно существующим инструкциям.

4.1.10. Укомплектовывает медикаментами аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331-н.

4.1.11. По заявкам обеспечивает аптечками первой помощи дирекции институтов и другие структурные подразделения, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, а также вахты учебных корпусов и общежитий.

Ответственность за отсутствие, несоответствие срокам годности, сохранность и укомплектованность аптечек первой помощи несут руководители структурных подразделений, заведующие учебными корпусами и общежитиями.

4.1.12. Обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами, установленными законодательством РФ.

4.1.13. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень должностей по подразделениям ПетрГУ, сотрудникам которых предусмотрена денежная доплата за работу во вредных условиях труда, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

4.1.14. Выделяет средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Перечень должностей по подразделениям ПетрГУ, сотрудникам которых предусмотрена компенсационная выплата (за молоко) за работу во вредных условиях труда, утверждается Ректором по согласованию с Профкомом по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

4.1.15. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

4.1.16. Привлекает представителей Профкома для расследования несчастных случаев, происшедших в ПетрГУ, с целью установления обстоятельств и причин их возникновения, предоставляет информацию в Профком о выполнении мероприятий, направленных на устранение причин несчастных случаев.

4.1.17. Создает условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, а также освобождает их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

4.1.18. Перед началом учебного года проводит проверку готовности к учебному году учебных корпусов с привлечением уполномоченных профсоюза по охране труда.

4.2. Профком:

4.2.1. Обеспечивает избрание в структурных подразделениях уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

4.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, государственных нормативных требований охраны труда и пожарной безопасности, деятельностью администрации ПетрГУ по обеспечению здоровых и безопасных условий труда для работников университета.

4.2.3. Осуществляет защиту прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, привлекая для этих целей технических и внештатных инспекторов труда, а также уполномоченных лиц по охране труда.

4.2.4. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда и настоящим коллективным договором.

4.2.5. В случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда и техники безопасности, которые могут привести к несчастному случаю, незамедлительно информирует Работодателя и требует приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений.

Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего времени принимает ректор университета на основании акта, составленного при участии представителей руководства и профбюро подразделения.

4.3. Работодатель совместно с Профкомом:

4.3.1. Формируют комиссию по охране труда ПетрГУ и организуют ее деятельность.

4.3.2. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда с перечнем мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах в подразделениях университета.

4.3.3. Проводят административно-общественный смотр по охране труда (ежегодно) в подразделениях ПетрГУ в соответствии с положением о смотре.

4.3.4. Содействуют устранению нарушений требований охраны труда и здоровья, выявленных в ходе смотра по охране труда.

4.3.5. В конце календарного года на совместном заседании заслушивают и обсуждают отчет об исполнении запланированных мероприятий по охране труда в рамках Соглашения по охране труда.

5. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Для осуществления социальной поддержки работников и реализации социальных программ Работодателя и Профкома, в том числе включенных в настоящий коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

– средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки работников;

– средства, выделяемые Профкомом из членских взносов на социальные нужды членов профсоюза.

5.2. В соответствии с Положением о фонде социального страхования и Типовым положением о комиссии по социальному страхованию в университете формируется комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и Профкома.

5.3. Работодатель:

5.3.1. Ежегодно выделяет денежные средства на социальные нужды работников, в том числе на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

5.3.2. Организует спортивные секции для работников университета и определяет условия посещения работниками спортивных сооружений ПетрГУ.

5.3.3. Предоставляет работникам университета:

– возможность отдыха в СОЛ «Шотозеро» и МУОЦ «Урозеро» по социальной программе ПетрГУ (график заездов, квоты и размер оплаты путевок определяются ежегодно по согласованию с Профкомом);

– возможность получения лечебных процедур, предоставляемых на базе санатория-профилактория ПетрГУ;

– возможность прохождения вакцинации для профилактики гриппа, COVID-19; клещевого вирусного энцефалита (по представлению руководителей структурных подразделений, согласованным с отделом охраны труда);

– возможность использования помещений университета для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

5.3.4. Содействует работе системы повышения квалификации работников университета и ее совершенствованию.

5.3.5. Организует качественное питание работников, соответствующее действующим нормам и правилам питания, через столовые и буфеты Комбината питания ПетрГУ.

5.3.6. Контролирует совместно с Профкомом работу точек питания в ПетрГУ по ассортименту, ценам, санитарным нормам, соблюдению режима работы.

5.3.7. Рассматривает совместно с Профкомом вопросы о представлении работников университета к наградам ПетрГУ, отраслевого, муниципального, республиканского и федерального значения.

5.3.8. Поощряет благодарностями и грамотами работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей и (или) председателя профкома.

5.3.9. По заявлению работника и (или) представлению руководителей подразделений может оказывать материальную помощь работнику ПетрГУ.

5.3.10. Оплачивает первые три дня временной нетрудоспособности работников в случаях утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, если она не связана с алкогольным, наркотическим опьянением или виновными действиями работника.

5.3.11. Выплачивает выходное пособие следующим категориям работников:

а) увольняемым в связи с ликвидацией или реорганизацией структурных подразделений ПетрГУ, влекущих за собой сокращение численности или штата работников, – в размере среднего месячного заработка;

б) увольняемым в связи с медицинскими противопоказаниями, инвалидностью (при наличии медицинского заключения) – в размере среднемесячной заработной платы, а работникам, проработавшим в вузе непрерывно свыше 20 лет, – в размере двух среднемесячных зарплат;

в) получившим трудовое увечье в ПетрГУ – в размере не менее трех окладов.

5.3.12. Выплачивает (по представлению руководителя подразделения и (или) председателя профкома) денежное вознаграждение штатным работникам, впервые увольняющимся из университета в связи с выходом на пенсию, при стаже работы в ПетрГУ 20 и более лет.

Размер вознаграждения устанавливается исходя из расчета: одна тысяча рублей за каждый отработанный год на целую ставку по основному месту работы. За периоды времени, когда работник работал не на полную ставку, выплата производится пропорционально доли ставки.

5.4. Профком:

5.4.1. Выделяет денежные средства из членских взносов профсоюзной организации для членов профсоюза на:

– оказание материальной помощи согласно Положению о материальной помощи членам первичной профорганизации работников ПетрГУ (рождение ребенка, бракосочетание, юбилей, поддержка одиноких и многодетных родителей, похороны, тяжелое материальное положение);

– компенсацию стоимости ПЦР-теста на COVID-19 или анализа крови на иммуноглобулин G (1 раз в год);

– частичную компенсацию стоимости лечения в санатории-профилактории ПетрГУ после перенесенных вирусных заболеваний, а также патологий костно-мышечной системы, органов пищеварения, функциональных расстройств нервной системы, ЛОР-заболеваний (1 раз в год);

– частичную компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения работающих членов профсоюза (1 раз в 2 года);

- частичную компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения несовершеннолетних детей (до 14 лет включительно) работающих членов профсоюза (1 раз в 2 года);

- организацию культурно-массовых мероприятий;

- организацию спортивно-оздоровительных мероприятий;

- организацию и проведение новогоднего детского утренника, выставки детского творчества и детского праздника в День защиты детей, а также других мероприятий для детей и внуков работающих членов профсоюза;

- организацию праздничного чаепития в День ветеранов ПетрГУ;

- организацию праздничных чаепитий в подразделениях ПетрГУ;

- приобретение карты ВПРОК со страховым полисом от несчастного случая (по личному заявлению члена профсоюза).

5.4.2. Совместно с Работодателем:

- ведет базы данных одиноких матерей, одиноких отцов, многодетных семей, тяжелобольных работников ПетрГУ и одиноких пенсионеров для оказания им материальной и другой помощи;

- формирует списки работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- проводит систематическую работу по укреплению здоровья работников ПетрГУ, снижению заболеваемости и сроков временной утраты работоспособности;

- организует культурно-массовые и иные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров университета.

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

6.1. Работодатель и Профком обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности университета, затрагивающим интересы работников;

- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

6.2. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения. Стороны стремятся не допускать конфликтов в трудовом коллективе.

6.3. Работодатель признает право Профкома вести переговоры от имени работников по заключению коллективного договора, внесения предложений по изменениям и дополнениям в него, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов университета и в иных установленных ТК РФ и настоящим коллективным договором случаях.

6.4. Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Профкома являются официальные письменные запросы и ответы на запросы.

Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение 10 рабочих дней направить письменный ответ другой стороне.

Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

6.5. Стороны договорились, что до принятия приказов и распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников, Работодатель проводит предварительные консультации с Профкомом по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего дня на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по социальному страхованию, охране труда и трудовым спорам;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и утверждение формы расчетного листка.

6.6. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установлен-

ных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию профсоюзной организации работников ПетрГУ.

6.7. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся трудовых, социальных и профессиональных интересов работников.

Работодатель направляет указанную информацию в Профком в течение семи дней с момента поступления.

6.8. Работодатель обеспечивает право участия представителей Профкома в работе выборных органов ПетрГУ.

6.8.1. Председатель профкома может выдвигаться для избрания в состав ученого совета ПетрГУ, участвует в работе комиссий университета при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников.

6.8.2. Председатели профбюро институтов входят в состав ученых советов институтов, участвуют в работе комиссий институтов при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые, социальные права и интересы работников.

6.8.3. Председатели профбюро структурных подразделений ПетрГУ могут участвовать в работе коллегиальных органов управления соответствующего уровня, совещаниях, заседаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Работодатель на безвозмездной основе:

– предоставляет Профкому для его деятельности отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением, освещением и мебелью;

– обеспечивает Профкому возможность пользования телефонной связью, почтой, интернетом и электронной почтой через соответствующие службы ПетрГУ в установленном порядке;

– обеспечивает охрану и уборку помещения.

7.3. Работодатель обеспечивает деятельность Профкома необходимой орг-техникой, канцелярскими, хозяйственными и иными принадлежностями и материалами в соответствии с его заявкой.

7.4. Работодатель предоставляет на безвозмездной основе в пользование Профкому и профбюро подразделений в согласованное с административными службами университета время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения для проведения заседаний профсоюзных органов ПетрГУ, конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

7.5. Работодатель обеспечивает бесплатное размещение информации Профкома на официальном сайте ПетрГУ и в газете «Петрозаводский университет».

7.6. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное, бесплатное и своевременное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов в размере и порядке, установленных Уставом Общероссийского профсоюза образования и актами профсоюзной организации.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с перечислением средств на заработную плату.

7.7. Работодатель обеспечивает обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве ПетрГУ.

7.8. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.8.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзной организации работников ПетрГУ и его заместитель – без предварительного согласия республиканского комитета Профсоюза образования.

7.8.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) председателя профкома (его заместителя), работников, входящих в состав профсоюзных организаций институтов и структурных подразделений ПетрГУ, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения,

только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.8.3. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, Работодатель предоставляет время (с сохранением заработка), необходимое для выполнения общественных обязанностей, участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций и съездов.

7.8.4. Работодатель предоставляет по предложению руководства Профкома председателям профбюро и профактиву институтов и структурных подразделений необходимое время для выполнения профсоюзных задач и прохождения краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением в этот период заработной платы.

7.8.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий ПетрГУ по тарификации, специальной оценке условий труда, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др.

7.8.6. Активно работающим членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в ПетрГУ, по ходатайству Профкома возможно поощрение.

7.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей ППС, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации – в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

8.2. Профком направляет коллективный договор в течение месяца после его регистрации в Общероссийский профсоюз образования и ведомственную лабораторию анализа коллективных договоров для осуществления анализа и оценки его правовой эффективности в порядке, определенном в Приложении № 1 к Отраслевому соглашению.

8.3. Работодатель и Профком обязуются обеспечить систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Рабо-

тодателя, доводить до сведения трудового коллектива через официальный сайт ПетрГУ и газету «Петрозаводский университет».

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора, созданная совместным решением Работодателя и Профкома из равного числа представителей сторон.

8.5. Профком вправе требовать у Работодателя разъяснений по вопросам выполнения коллективного договора, а также приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

8.6. Работодатель обязан принять меры к руководящим работникам по представлению Профкома, если они по своей вине не выполняют обязательства коллективного договора или препятствуют их выполнению.

8.7. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдодоприемлемых решений и компромиссов.

8.8. Коллективный договор действует на протяжении трех лет со дня подписания.

8.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 36 ТК РФ).

8.10. Любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора.

8.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.

8.12. Если на день истечения срока действия коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из сторон, то в этот день или в следующий рабочий день стороны продлевают срок действия коллективного договора на один год и через семь месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора.

8.13. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет. Решение о продлении принимается на совместном заседании ученого совета университета и Профкома после обсуждения.