



## Завершена работа по подготовке проекта Коллективного договора ПетрГУ на 2014–2017 гг.



24 марта состоялось расширенное заседание профсоюзного актива работников университета совместно с членами двухсторонней комиссии по подготовке и заключению Коллективного договора ПетрГУ на 2014–2017 годы, в состав которой вошли представители администрации и трудового коллектива.

С информацией о проделанной работе выступили ректор университета А.В. Воронин и председатель профсоюзной организации Т.Ю. Кучко. Единогласно был утвержден проект новой редакции

Коллективного договора и принято решение опубликовать его в газете «Петрозаводский университет» и на официальном сайте ПетрГУ.

Ученый совет университета утвердил дату проведения конференции трудового коллектива по принятию нового Коллективного договора ПетрГУ.

Все предложения и замечания по Проекту принимаются в профкоме работников университета (каб. 326) или по электронной почте (profcom@psu.karelia.ru) до 25 апреля, после чего двухсторонняя ко-

миссия, рассмотрев замечания и предложения, вынесет Коллективный договор на обсуждение конференции трудового коллектива. Конференция состоится 29 апреля в 15:30 в актовом зале главного корпуса ПетрГУ (пр. Ленина, 33).

### Сегодня в номере:

- Проект Коллективного договора ПетрГУ

## Новости

• Подведены итоги борьбы за Приз зрительских симпатий Всероссийского конкурса на лучшую организацию деятельности органов студенческого самоуправления.

В течение 5 недель 50 финалистов очного этапа конкурса вели открытую борьбу в 10 номинациях. Более 6 000 человек проголосовали за тот орган студенческого самоуправления, работу которого они посчитали наиболее эффективной.

Лучшая система организации студенческого досуга – Объединенный совет обучающихся ПетрГУ, удостоенный Приза зрительских симпатий.

• В Студенческом бизнес-инкубаторе ПетрГУ начали работу по новой программе обучения «Современные инновационно-строительные процессы».

Программа затрагивает теоретические аспекты, касающиеся проектирования и планирования зданий и сооружений, инвестиционное проектирование в специализированных программных средствах. В процессе обучения будут рассмотрены вопросы коммерциализации технологий, состоится посещение строительных организаций Республики Карелия.

• На медицинском факультете прошел концерт «Таланты в халатах». Все началось с зажигательного и в чем-то даже юмористичного танца профторгов первого курса, поднявшего настроение зрителям с первых минут. Далее на сцене появилась команда КВН медицинского факультета «Это приятно», поддержавшая приподнятое настроение хорошим и искрометным юмором. Всего в один час талантливые студенты медицинского факультета сумели уместить большой заряд энергии, веселья и бодрости, который без остатка подарили залу.

• 30 марта ПетрГУ проводит День открытых дверей. Начало в 12 часов в актовом зале главного корпуса (пр. Ленина, 33).

Встречи с деканами факультетов (директорами учебных институтов), представителями кафедр, студентами состоятся с 12:40 до 15:00 в отведенных аудиториях.

### Объявляются выборы заведующего кафедрой

Кафедра	Квалификационные требования
Бухгалтерского учета, анализа хозяйственной деятельности и аудита	Доктор экономических наук или кандидат экономических наук, ученое звание – доцент
Срок заключения трудового договора с доктором наук – 5 лет, с кандидатом наук – 2 года. Срок подачи заявлений – один месяц со дня опубликования. Документы предъявлять в отдел кадров университета.	

### Объявляется конкурсный отбор на замещение должностей

Кафедра	Должность, величина ставки	Квалификационные требования
Всеобщей истории	Доцент (1)	Кандидат исторических наук
Германской филологии	Старший преподаватель (1)	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет
Зоологии и экологии	Доцент (1)	Кандидат биологических наук
Информатики и математического обеспечения	Старший преподаватель (1)	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет
Информатики и математического обеспечения	Старший преподаватель (1)	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет
Анатомии, гистологии, патологической анатомии и судебной медицины	Доцент (1)	Кандидат медицинских наук
Факультетской терапии, инфекционных болезней и эпидемиологии	Старший преподаватель (1)	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет
Лучевой диагностики и лучевой терапии, онкологии, урологии и фтизиатрии	Старший преподаватель (1)	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет
Информационно-измерительных систем и физической электроники	Доцент (1)	Кандидат физико-математических наук
Физической культуры	Старший преподаватель (1)	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет
Педагогики и психологии детства	Доцент (1)	Кандидат педагогических наук
Психологии	Доцент (1)	Кандидат педагогических наук, ученое звание – доцент
Теории и методики начального образования	Доцент (1)	Кандидат педагогических наук, ученое звание – доцент
Срок подачи заявлений – один месяц со дня опубликования. Документы предъявлять в отдел кадров университета.		



## ПРОЕКТ

**Коллективный договор****Петрозаводского государственного университета  
на 2014–2017 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 трудового коллектива, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в ПетрГУ.

1.3. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 09.12.2012, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ПетрГУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и «Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012–2014 годы».

1.4. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива, программы социального и экономического развития ПетрГУ, «Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012–2014 годы». Проект коллективного договора обсуждается на собраниях коллективов подразделений и конференциях трудовых коллективов.

1.5. Коллективный договор принимается на общеуниверситетской конференции трудового коллектива.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

работники ПетрГУ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ПетрГУ (далее – Профком) Кучко Тамары Юрьевны; работодатель в лице его представителя – ректора Воронина Анатолия Викторовича (далее – Работодатель).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ПетрГУ независимо от того, являются ли они членами профсоюза.

1.8. 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 содей-

ствовать его реализации.

(Примечание: настоящий коллективный договор распространяется на работников филиалов и других обособленных структурных подразделений ПетрГУ в случае их согласия, выраженного решениями собраний трудовых коллективов. Возможно принятие филиалами и другими обособленными структурными подразделениями своих коллективных договоров. Ответственность за выполнение заключенных в филиалах и других обособленных структурных подразделениях (в рамках их компетенции) коллективных договоров несут руководитель и представительный орган данного структурного подразделения.)

1.9. 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 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

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

**Дополнения и изменения, оформленные как приложения к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу с иными его положениями. Трудовой коллектив ПетрГУ уведомляется об изменениях и дополнениях к коллективному договору через официальный сайт ПетрГУ.**

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

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

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

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

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

1.15.1. Предварительное обсуждение, консультации, согласование и учет мотивированного мнения Профкома при принятии следующих локальных нормативных актов:

1) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

2) положение об оплате труда и о порядке материального стимулирования работников (Приложение 2);

3) перечень подразделений ПетрГУ, сотрудникам которых по установленным нормам предусмотрены компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение 3);

4) перечень профессий и должностей работников ПетрГУ, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами предусматривается выдача бесплатной

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 4);

5) перечень подразделений ПетрГУ, сотрудникам которых положен дополнительный отпуск (Приложение 5);

6) соглашение по охране труда (Приложение 6);

7) другие локальные нормативные акты по согласованию сторон.

1.15.2. Консультации Работодателя с Профкомом по вопросам принятия локальных актов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

1.15.3. Получение 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.

1.15.4. Обсуждение с Работодателем вопросов о деятельности ПетрГУ, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.15.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15.6. Другие формы, не противоречащие законодательству РФ.

1.16. Работодатель – обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору, по мере необходимости, но не реже 1 раза в год, информирует Профком о ходе их исполнения, отчитывается о выполнении договора за год на конференции трудового коллектива или на расширенном заседании Ученого совета совместно с Профкомом и председателями профбюро подразделений.

1.17. Профком – осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств, не реже 1 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.

1.18. 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.

1.19. 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 главой 61 ТК РФ.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ  
ОТНОШЕНИЯ

## 2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором университета, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью ра-

ботника.

2.1.2. 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.

2.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. После подписания трудового договора обеими сторонами работник получает свой экземпляр в отделе кадров.

2.1.4. 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.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в ПетрГУ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника ПетрГУ, а также при переводе на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится 1 раз в 5 лет.

Особенности заключения срочного трудового договора с научно-педагогическим работником, его продление и изменение определяются ч. 4 ст. 332 ТК РФ.

2.1.5. С целью сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок, не превышающий одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.1.6. 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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.1.7. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (ППС) устанавливается на каждый учебный год заведующим кафедрой с учетом всех видов учебной нагрузки в соответствии с нормами ее расчета, утверждается директором института, деканом факультета и фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя.

Объем работы ППС определяется 36-часовой рабочей неделей.

В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении ВПО (Постановление Правительства РФ № 71 от 14.02.2008) и Уставом ПетрГУ учебная нагрузка для ППС устанавливается вузом в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году на одну ставку.

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 июля текущего года в письменной форме.

2.1.8. При установлении преподавателям, для которых ПетрГУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания по специальности и курсам. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть изменен в одностороннем порядке в текущем учебном году, за исключением случаев изменения количества часов по направлениям подготовки (специальностям, курсам и дисциплинам).

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше утвержденной нормы часов на ставку устанавливается только с их согласия 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.

## 2.2. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.2.1. Система оплаты труда работников ПетрГУ устанавливается Положением об оплате труда и о порядке материального стимулирования работников Петрозаводского государственного университета (Приложение 2) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ) и предоставляется работникам ПетрГУ в электронном виде. В случае письменного обращения работника расчетный листок предоставляется на бумажном носителе.

2.2.2. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников университета для определения размера стимулирующих выплат.

2.2.3. Работодатель доводит до руководителей подразделений размер фонда оплаты труда, используемого подразделением. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в подразделении в полном объеме при условии выполнения замещающими лицами полного объема работ отсутствующих работников.

2.2.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем 2 раза в месяц в соответствии с установленными сроками: 5 и 20 числа. Выплата заработной платы осуществляется на указанные работниками счета или в кассе.

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

2.2.5. Работодатель обязуется выделять средства на оплату работы по совершенствованию учебного процесса.

2.2.6. В случае несвоевременной выплаты отпускных отпуск по заявлению работника переносится на период задержания выплаты.

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

2.2.8. Работодатель совместно с Профкомом в случае неполного финан-

сирования, а также его задержки должны проинформировать трудовой коллектив через руководителей подразделений, газету «Петрозаводский университет», сайт ПетрГУ и электронную почту о причинах недофинансирования и мерах, принимаемых Работодателем и Профкомом.

2.2.9. 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.

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

## 2.3. ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ, ЗАНЯТОСТИ

2.3.1. 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; педагогических работников, дополнительно – по основаниям ст. 332 и 336 ТК РФ; лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 228 ТК РФ; руководителей, дополнительно – по основаниям ст. 280 ТК РФ.

2.3.2. При увольнении по инициативе работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) либо по тем же основаниям по инициативе Работодателя и при согласии Профкома Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере не менее среднемесячной заработной платы, а работникам, проработавшим непрерывно в вузе свыше 20 лет, – в размере 2 среднемесячных зарплат.

2.3.3. 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.

2.3.4. При ликвидации или реорганизации структурных подразделений, влекущих за собой сокращение штатов, Работодатель обязан проинформировать об этом Профком и начать с ним переговоры по вопросам социальной защиты работников (членов профсоюза) не позже чем за 2 месяца до предстоящего увольнения.

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

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

2.3.6. Работникам, получившим уведомление о возможном увольнении в связи с сокращением штатов, в рабочее время предоставляется не менее 10 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

2.3.7. Работодатель обязан учесть мнение Профкома при увольнении работников – членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ).

2.3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в ПетрГУ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, вос-



питающиеся детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года, а также работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**2.3.9. 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 (ст. 374, 376 ТК РФ).**

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».

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

**2.3.11.** При появлении новых рабочих мест в ПетрГУ, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добровольно работавших в нем, но уволенных из ПетрГУ в связи с сокращением численности или штата.

**2.3.12.** 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 5 месяцев) и службы занятости (не менее чем за 3 месяца).

**2.3.13.** Массовый перевод работников на работу в режиме неполной занятости в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения подразделений может осуществляться при условии уведомления Профкома не менее чем за 2 месяца.

**2.3.14.** Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный 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. 4 ст. 336 ТК РФ.

## 2.4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**2.4.1. Режим рабочего времени и отдыха работников университета регламентируется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) 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 (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

**2.4.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала ПетрГУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

По итогам специальной оценки условий

труда, в соответствии с постановлениями Правительства РФ № 101 от 14.02.2003 и № 870 от 20.11.2008 может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени (менее 36 часов в неделю). Перечень подразделений и должностей, 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.

**2.4.3.** Для педагогических работников ПетрГУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку (ст. 333 ТК РФ).

**2.4.4.** Устанавливается предельное число студентов в подгруппе для проведения лабораторных занятий – не более 13 человек, для практических занятий – не более 25 человек.

В случае превышения численности групп (подгрупп) по представлению заведующего кафедрой и декана факультета производится доплата за увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания).

**2.4.5. План учебной работы ППС определяется графиком учебного процесса в университете и расписанием учебных занятий, другие виды работы преподавателя определяются трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.**

**2.4.6.** Работодатель может привлекать к преподавательской работе научных работников, докторантов, аспирантов и магистрантов, имеющих соответствующее образование, на условиях совместительства или почасовой оплаты в пределах выделенных кафедральных фондов.

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

по согласованию между работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из законных представителей, имеющего 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.

**2.4.8.** Для родителей и опекунов, у которых дети идут в первый класс, 1 сентября считать выходным днем с сохранением заработной платы.

**2.4.9.** По ходатайству руководителей подразделений, согласованному с профбюро подразделения, женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста, может предоставляться один свободный оплачиваемый день в месяц.

**2.4.10.** Руководителям структурных подразделений предоставляется право устанавливать, в исключительных случаях, индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв).

**2.4.11.** 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.

**2.4.12. 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 распоряжению 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 (ст. 104 ТК РФ). Графики сменности должны быть согласованы с профбюро подразделения и доведены до работника не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**2.4.13.** За работу в ночное время (с 22 до 6 час.) производится доплата в размере 100% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

**2.4.14.** В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к 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 3 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 (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуротном 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 (ст. 152 ТК РФ).

**2.4.15.** Привлечение работников ПетрГУ к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ПетрГУ и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**2.4.16.** Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ПетрГУ.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом ректора.

**2.4.17.** 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.

**2.4.18.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществ-

вляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом 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. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

2.4.19. 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.

2.4.20. 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 (Приложение № 5).

2.4.21. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- 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 похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев и сестер) – 3 дня.

2.4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

### 3. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать право работников ПетрГУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда (Приложение 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

- эффективного контроля при входе в здания ПетрГУ;
- освещения территории ПетрГУ;
- обеспечения очистки в зимний период территорий, прилегающих к учебным корпусам и общежитиям ПетрГУ.

3.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране и улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2% фонда оплаты труда и не менее 0,7% эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

3.4. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

3.5. Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций,

журналов инструктажа и других материалов в подразделениях, лабораториях, мастерских за счет Работодателя.

3.6. Сохранять 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 (ст. 220 ТК РФ).

3.7. Работодатель совместно с Профкомом:

3.7.1. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

3.7.2. Организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

3.7.3. Проводит смотры-конкурсы по охране труда (ежегодно) в подразделениях ПетрГУ в соответствии с положением о конкурсе.

3.7.4. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.7.5. Выделяет средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях. В случае недостаточного финансирования компенсационные выплаты выплачиваются по представлению отдела охраны труда и экспертной комиссии в первую очередь работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях полный рабочий день (лаборантский и инженерно-технический персонал).

Список работников ПетрГУ, которым выдается по установленным нормам компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом (Приложение 3).

3.8. Работникам, постоянно работающим в подвалах учебных корпусов (и других неблагоприятных условиях, не предусмотренных законодательством), по представлению отдела охраны труда и экспертной комиссии устанавливается надбавка к заработной плате как за вредные условия работы до 10% оклада.

3.9. Работодатель обязан производить работникам доплату при уборке общественных туалетов как за вредные условия труда в размере до 10% оклада.

3.10. Работодатель обязан в случае несоответствия температурного режима допустимому (температура ниже +19 °С, согласно СанПиН 2.2.4.548-96, категория I6):

в учебных аудиториях осуществлять, по возможности, перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом, при невозможности этого – сокращать продолжительность занятий или отменять их;

в помещениях кафедр и отделов сокращать 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.

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

Работы приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении сле-

дующих экстремальных ситуаций:

- угрозе 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 корпуса более одного рабочего дня.

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

3.11. Работодатель обязан обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение 4).

3.12. Работодатель организует в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников университета в соответствии с приказом Минздравсопразвигия России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 15.05.2013).

3.13. Работодатель обеспечивает аптечками первой помощи дирекции институтов, деканаты факультетов, подразделения, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, вахты учебных корпусов и общежитий.

Ответственность за сохранность аптечек, выдачу медикаментов работникам несут руководители подразделений, командиры учебных корпусов и общежитий.

3.14. Работодатель и Профком обязуются проводить систематическую работу по укреплению здоровья работников ПетрГУ, снижению заболеваемости и сроков временной утраты работоспособности.

С этой целью Работодатель:

3.14.1. Выделяет средства для финансирования консультативной поликлиники для штатных работников университета и их детей, созданной на базе медицинских клиник кафедр университета.

3.14.2. Финансирует работу санатория-профилактория ПетрГУ с целью оздоровления работников, а именно:

- предоставляет помещения для работы санатория-профилактория ПетрГУ;
- предусматривает выделение средств на приобретение медицинского оборудования для санатория-профилактория ПетрГУ;
- обеспечивает для штатных работников университета доступность получения лечебных процедур (1 раз в год), предоставляемых на базе санатория-профилактория ПетрГУ;
- ежемесячно обеспечивает частичную оплату курсовок в санаторий-профилакторий (в виде материальной помощи) для штатных сотрудников, проработавших в ПетрГУ не менее года.

Конкретный размер оплаты определяется по согласованию с Профкомом и утверждается приказом ректора.

3.14.3. Оплачивает первые 3 дня временной нетрудоспособности в случаях утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, если она не связана с алкогольным, наркотическим опьянением или иными действиями работника;

3.15. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в расследовании несчастных случаев, происшедших в ПетрГУ, и профессиональных заболеваний, предоставляет информацию в Профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

3.16. Работник обязан:

- 3.16.1. Соблюдать требования охраны



труда;

3.16.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3.16.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве;

3.16.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также ежегодно проходить флюорографическое обследование;

3.16.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

3.16.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, препятствующего выполнению своих обязанностей в полном объеме.

**3.16.7. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и деятельности администрации по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников университета.**

#### 4. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Работодатель совместно с Профкомом ежегодно рассматривает вопрос о расходовании внебюджетных средств ПетрГУ на социальные нужды работников, в том числе на оздоровление, отдых, санаторно-курортное лечение.

4.2. Преподаватели и сотрудники, имеющие большой (более 20 лет) непрерывный стаж работы в ПетрГУ и внесшие значительный вклад в его развитие, имеют преимущественное право на получение беспроцентного возвратного займа.

4.3. Работодатель ежегодно по согласованию с Профкомом выделяет для работников денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).

4.4. Для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий преподавателям, сотрудникам и их детям предоставляются соответствующие помещения университета и спортивный инвентарь.

4.5. Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает льготы на посещение бассейна «Онега» для преподавателей и сотрудников университета.

4.6. Работодатель совместно с Профкомом формирует список работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.7. Работодатель обеспечивает оздоровление преподавателей и сотрудников на базах отдыха: СОЛ «Шотозеро» (две смены в августе; размер оплаты путевок определяется каждый год по согласованию с Профкомом) и МУОЦ «Урозеро» (график заездов и квоты определяются ежегодно по согласованию с Профкомом) по социальной программе.

4.8. Работодатель выделяет по ходатайству руководителя подразделения, согласованному с Профкомом, единовременную материальную помощь (пособие) следующим категориям работников, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию.

**Размер пособия устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы в ПетрГУ и рассчитывается исходя из оклада по занимаемой работником в настоящее время должности в размере, установленном на 31 августа 2013 года:**

проработавшим в ПетрГУ не менее 10 лет – не менее 1 оклада;  
проработавшим в ПетрГУ не менее 15 лет – не менее 2 окладов;  
проработавшим в ПетрГУ не менее 20 лет – не менее 3 окладов;  
проработавшим в ПетрГУ не менее 25

лет – не менее 4 окладов;

проработавшим в ПетрГУ свыше 30 лет – не менее 5 окладов.

4.9. Работодатель выделяет по ходатайству руководителей подразделений, согласованному с Профкомом, единовременную материальную помощь (пособие) работникам, получившим трудовое увечье в ПетрГУ, – не менее 3 окладов.

4.10. Профком совместно с Советом ветеранов ПетрГУ ведет базы данных одиноких пенсионеров, одиноких матерей, одиноких отцов, многодетных семей, тяжелобольных работников ПетрГУ для оказания им материальной и другой помощи.

4.11. Работодатель обязуется организовать доступное и качественное питание работников, соответствующее действующим нормам и правилам.

Работодатель и Профком контролируют работу точек питания в ПетрГУ по ассортименту, ценам, санитарным нормам, а также по соблюдению режима работы.

4.12. Профком обязуется выделять денежные средства из членских взносов профсоюзной организации для членов профсоюза на:

оказание материальной помощи, согласно Положению о материальной помощи членам первичной профорганизации работников ПетрГУ;

**частичную оплату курсовки в санаторий-профилакторий ПетрГУ (20% стоимости), но не более 1 тысячи рублей один раз в год;**

**организацию культурно-массовых мероприятий;**

организацию и проведение новогоднего детского утренника, выставки детского творчества и детского праздника в День защиты детей;

организацию вечеров отдыха работников (Международный женский день или Новогодний вечер);

приобретение спортивного инвентаря и организацию спортивно-оздоровительных мероприятий;

**организацию праздничных чаепитий; приобретение карты ВПРОК (по личному заявлению члена профсоюза).**

#### 5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

5.1. Выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и индивидуальными планами работы преподавателя.

5.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

5.3. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка ПетрГУ.

5.4. Соблюдать условия настоящего коллективного договора.

#### 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

6.1. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюза, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности:

**6.1.1. 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 7 дней с момента поступления.

6.1.2. До принятия приказов, порождающих по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов профсоюза, проводить предварительные консультации с Профкомом по следующим вопросам:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсо-

юза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159–163 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам и утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

6.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

6.1.4. Работодатель предоставляет Профкому для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт; предоставляет мебель и оборудование, телефоны, транспорт, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, электронной почтой, факсимильной и другой связью (в том числе Интернет) через соответствующие службы ПетрГУ в установленном порядке; обеспечивает охрану и уборку помещения.

6.1.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профкому и профбюро подразделений в согласованное с Работодателем время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения для проведения заседаний профсоюзных органов ПетрГУ, конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

6.1.6. Работодатель обеспечивает деятельность Профкома необходимой оргтехникой, канцелярскими, хозяйственными и иными принадлежностями и материалами в соответствии с его заявкой.

**6.1.7. Работодатель обеспечивает бесплатное размещение информации профкома на официальном сайте ПетрГУ и в газете «Петрозаводский университет».**

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

6.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

6.2.2. 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.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

6.2.3. Членам Профкома ПетрГУ, не освобожденным от производственной деятельности, Работодатель предоставляет время (с сохранением заработка), необходимое для выполнения общественных обязанностей, участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ).

6.2.4. Работодатель предоставляет по предложению руководства Профкома председателям профбюро институтов, факультетов, структурных подразделений, профактиву необходимое время для выполнения профсоюзных задач, командировок с сохранением в этот период заработной платы.

6.2.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий ПетрГУ по тарификации, аттестации рабочих мест, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др.

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

6.3. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации ПетрГУ (Профком), обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники ПетрГУ (ст. 375 ТК РФ).

6.4. Председатель Профкома может выдвигаться для избрания в состав Ученого совета ПетрГУ, участвует в работе комиссии Ученого совета при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников.

Председатели профбюро институтов, факультетов, структурных подразделений ПетрГУ могут выдвигаться для избрания в состав ученых советов факультетов, участвуют в работе их комиссий при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников.

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

## 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

7.2. 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.

7.3. Осуществлять контроль за正确ностью расходования фонда заработной платы и внебюджетных средств ПетрГУ.

7.4. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

7.7. Осуществлять контроль за正确ностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.8. Участвовать в работе комиссий ПетрГУ по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, а также в корректировке уровня предоставляемых работнику гарантий и компенсаций в связи с вредными и опасными условиями труда в ходе коллективных переговоров.

7.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ПетрГУ. Участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных университетских мероприятий.

7.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников ПетрГУ.

7.11. Содействовать работе Совета ветеранов ПетрГУ и Совета молодых преподавателей и ученых.

7.12. Совместно с Работодателем участвовать в корректировке уровня предоставляемых работнику гарантий и компенсаций в связи с вредными и опасными условиями труда в ходе коллективных переговоров.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации – в Министерство образования и науки Российской Федерации.

Профком направляет коллективный договор после его регистрации в ЦК профсоюза РФ.

8.2. Работодатель и Профком обязуются обеспечить систематическую проверку выполнения

настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на Ученом совете университета, ректорате, расширенных заседаниях Профкома, конференциях трудового коллектива, доводить до сведения трудового коллектива через официальный сайт университета и газету «Петрозаводский университет».

По итогам проверки выпускается совместное заключение, в случае необходимости издается приказ ректора ПетрГУ.

8.3. Положения, сметы и другие документы, принятые совместно Работодателем и Профкомом, считаются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

8.4. Трудовые споры, возникшие между отдельными работниками и Работодателем, решаются в комиссии по трудовым спорам.

8.5. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и Профкомом. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

8.6. 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.

8.7. Профсоюзная организация и ее выборные органы вправе заслушивать представителей Работодателя соответствующего уровня по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

8.8. Работодатель обязан принять меры к руководящим работникам (вплоть до расторжения трудового договора или отстранения их от занимаемой должности) по представлению Профкома, если они по своей вине не выполняют обязательства настоящего коллективного договора или препятствуют их выполнению.

8.9. В случае систематического невыполнения Работодателем настоящего коллективного договора Профком оставляет за собой право на любые действия, предусмотренные законодательством.

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

8.10. Коллективный договор действует на протяжении 3 лет со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

8.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

8.12. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до 3 лет (ст. 43 ТК РФ). Решение о продлении принимается на совместном заседании Ученого совета университета, Профкома, Совета председателей профбюро подразделений после обсуждения.

**Жирным шрифтом выделены изменения.**

Газета «Петрозаводский университет» выходит один раз в неделю (кроме летних каникул). Распространяется бесплатно.

Свидетельство о регистрации периодического издания № 3 от 5.11.1999 г. выдано исполкомом Петрозаводского городского

Совета народных депутатов. Время подписания в печать по графику 27.03.2014 в 12:00, фактическое время — 20.03.2014 в 12:00

### ОБЩЕСТВЕННЫЙ СОВЕТ ГАЗЕТЫ «ПЕТРОЗАВОДСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**В.Н. Васильев**, профессор, президент ПетрГУ, председатель совета; **И.Н. Григорович**, профессор, зав. кафедрой детской хирургии; **Л.Н. Колесова**, доцент кафедры русской литературы и журналистики; **Ю.С. Ланев**, руководитель турклуба «Сампо»; **О.Р. Левина**, руководитель Открытого университета; **Н.С. Рузанова**, директор РЦ НИТ, советник при ректорате.

### УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ

РЕДАКТОР  
КОМПЬЮТЕРНАЯ ВЕРСТКА

### ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»

Светлана Николаевна Семёнова  
Елена Ильинична Савенко, Арина Анатольевна Нопола

✉ 185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33, к. 219  
☎ 711-045  
✉ E-mail: newspaper@psu.karelia.ru  
http://petsru.ru/Structure/NewsPaper/newsp.htm

16+