

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное автономное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
**«Астраханский государственный архитектурно-  
строительный университет»**

Ректор ГАОУ АО ВО «АГАСУ»

Председатель профсоюзной организации  
ГАОУ АО ВО «АГАСУ»

\_\_\_\_\_ Д.П. Ануфриев

\_\_\_\_\_ Г.Б. Абуова

***ПРОЕКТ***

***КОЛЛЕКТИВНОГО  
ДОГОВОРА***

*на 2017 – 2020 годы*

Принят на общем собрании (конференции)  
научно-педагогических работников,  
представителей других категорий  
работников ГАОУ АО ВО «АГАСУ»

Астрахань  
2017

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в ГАОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАОУ АО ВО «АГАСУ» (далее – Университет, работодатель) 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.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– работники Университета в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников ГАОУ АО ВО «АГАСУ» в лице профсоюзного комитета (далее — Профком);

– работодатель – Университет в лице представителей ВУЗа как юридического лица (ректора и назначаемых им представителей вуза).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. При этом только профсоюзная организация принимает решение - представлять или не представлять интересы не членов профсоюза, и на каких условиях.

1.5. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать возможность ознакомления с настоящим коллективным договором для каждого работника Университета, в том числе для лиц, принимаемых на работу в Университет впервые. Коллективный договор ГАОУ АО ВО «АГАСУ» публикуется на официальном сайте Университета для ознакомления сотрудников.

Профком организует среди работников Университета разъяснительную работу, направленную на обеспечение неукоснительного соблюдения настоящего коллективного договора и реализации содержащихся в нем положений

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

По истечении установленного срока данный коллективный договор может быть продлен соглашением сторон на срок не более трех лет.

1.7. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в 7-ми дневный срок направляются первичной профсоюзной организацией ГАОУ АО ВО «АГАСУ» в соответствующие органы для уведомительной регистрации.

1.8. При принятии новых законов РФ по вопросам, которые не нашли закрепление в коллективном договоре, в договор вносятся соответствующие изменения и уточнения по взаимному согласию сторон, достигаемому в результате проведения коллективных переговоров.

1.9. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социально- экономические гарантии работника Университета и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий.

1.10. В период действия коллективного договора не допускается проведение забастовок, имеющих целью изменение условий приема на работу и оплаты труда, социальных гарантий, нашедших отражение в настоящем договоре.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с руководителем Университета.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Университета коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. Коллективный договор составляется в трех экземплярах. Один хранится в отделе документационного обеспечения управления, второй экземпляр в первичной профсоюзной организации ГАОУ АО ВО «АГАСУ», третий - в регистрирующем органе. Обязанность по регистрации коллективного договора берет на себя первичная профсоюзная

организация Университета.

1.13. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (членские взносы составляют 1% от заработной платы за месяц), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, только в случаях, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения. С преподавателями Университета, из числа профессорско-преподавательского состава заключаются срочные трудовые договора.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон.

2.5. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в ГАОУ АО ВО «АГАСУ» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Президента и Правительства Российской Федерации, приказами и другими нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, приказами и другими нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, нормативными правовыми актами и инструктивными документами Федерального агентства по образованию, иными нормативными правовыми актами, а также Уставом ГАОУ АО ВО «АГАСУ» и другими локальными нормативными документами вуза.

2.6. При приеме на работу в ГАОУ АО ВО «АГАСУ» ознакомление работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников Университета, а также локальными нормативными документами, определяющими круг трудовых обязанностей работника применительно к его должности (профессии), является обязательным.

2.7. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете заключаются на срок до пяти лет, конкретный срок, на который заключается трудовой договор, определяется по соглашению сторон трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете без избрания по конкурсу при приеме на работу по совместительству, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника в Университете проводится в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства образования Российской Федерации и положением Университета.

К участию в конкурсе на замещение преподавательской должности в Университете могут быть допущены лица, которые (при условии соответствия иным, предусмотренным законодательством требованиям) имеют высшее образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании Ученого совета кафедры выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения Ученого совета ГАОУ АО ВО «АГАСУ» на его заседании (до проведения тайного голосования). При этом кафедра, на замещение преподавательской должности по которой проводится конкурс, вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации.

2.8. Должности декана факультета и заведующего кафедрой в институте являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом Университета и иными принимаемыми в соответствии с ним локальными нормативными документами вуза.

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца и осуществляется путем перечисления денежных средств на банковские карты сотрудников либо через кассу Университета.

3.2. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Университета.

3.3. Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения выдачи диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

3.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить пени в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ.

3.4.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.4.4. Месячная заработная плата работника Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда.

3.4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Университета.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка института (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Университета.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Университета устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

—по соглашению между работником и работодателем;

—по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в других, предусмотренных трудовым законодательством случаях и соглашением сторон.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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.

4.6 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

4.7 Привлечение работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.8 Время зимних каникул, карантин не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Университета.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- *при рождении ребёнка в семье работника - 1 день;*
- *для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1<sup>ый</sup> класс) - 1 день – 1 сентября;*
- *в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;*
- *в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;*
- *в связи с проводами в армию сына работника – 1 день;*
- *не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации 6 дней и членам профкома 4 дня;*
- *на похороны близких родственников работника - 3 дня;*
- *участникам Великой Отечественной войны до 35 дней в году по заявлению;*
- *родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней единовременно.*

4.11. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. В целях улучшения условий труда женщин, повышению роли семьи, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних, в соответствии с распоряжением Правительства Астраханской области от 23.10.2006 года № 459-Пр, предоставлять женщинам, работающим в ГАОУ АО ВО «АГАСУ», по их просьбе, согласно графику, составленному руководителем структурного подразделения, утвержденному ректором, один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц (кроме января и мая), при условии полной выработки нормы рабочего времени за предыдущий месяц. Дополнительный оплачиваемый выходной день в феврале предоставляется при полной выработки нормы рабочего времени в январе, дополнительный оплачиваемый выходной день в июне предоставляется при полной выработки нормы рабочего времени в мае.

Дополнительный оплачиваемый выходной день не предоставляется:

- сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава, педагогического состава;
- сотрудникам со сменным и скользящим графиком работы;
- сотрудникам, не отработавшим в предыдущем месяце норму рабочего времени (за исключением дополнительного оплачиваемого выходного дня);
- сотрудникам, которые в текущем месяце уже находились в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске;

- сотрудникам, в связи с объемом работы которых, им не может быть предоставлен дополнительный выходной оплачиваемый день без вреда для качества и своевременности выполнения трудовых обязанностей.

Администрация Университета вправе при необходимости не предоставлять дополнительный оплачиваемый выходной день.

Дополнительные оплачиваемые дни, не использованные работником в текущем месяце, на следующий или иной месяц не переносятся, материальной компенсации не подлежат.

4.14. Работодатель обязуется обеспечивать педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.15. Каждый научно-педагогический и педагогический работник Университета во время, свободное от проведения аудиторных занятий и выполнения иных видов педагогической работы, требующих нахождения в помещениях Университета, вправе выполнять за пределами Университета предусмотренные индивидуальным планом работы преподавателя виды учебной нагрузки, а также учебно-методическую и научно-исследовательскую работу, обусловленную трудовым договором с данным работником и его индивидуальным планом работы.

4.16. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. По личному заявлению работника кафедра или Учёный совет факультета ходатайствует перед Учёным советом Университета о предоставлении отпуска. В зависимости от финансовых возможностей ГАОУ АО ВО «АГАСУ» Ученый совет принимает решение о предоставлении отпуска с полной, частичной оплатой или без оплаты.

4.17. Работающим родителям (опекуну) предоставлять четыре дополнительных, оплачиваемых дня в месяц, с сохранением среднего заработка, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (до достижения ими возраста 18 лет), которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

4.18. Работникам гарантируется предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ. Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника при согласии работодателя.

Без ущерба для учебного и производственного процесса предоставляются неоплачиваемые кратковременные отпуска в календарных днях:

- до 7 дней мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске;
- до 14 дней для ухода за заболевшим членом семьи;
- до 2-х дней в связи со своей юбилейной датой;
- до 11 дней в связи с похоронами родных и близких.

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.19. Работникам Университета, успешно обучающимся по заочной форме обучения, в ГАОУ АО ВО «АГАСУ», по направлениям, не имеющим государственной аккредитации, могут предоставляться дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при обучении впервые и без сохранения заработной платы при повторном обучении, при условии предоставления справки-вызова (ст.173, 174, 177 ТК РФ).

## **V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Университета.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Своевременно организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, оплачивать обучение и повышение квалификации работников за счет средств работодателя.

За счет работодателя работник может пройти повышение квалификации, переподготовку, принять участие в семинарах, тренингах и других формах обучения на территории Астраханской области – не более 5 раз в год, за пределами Астраханской области – не более 3 раз в год.

5.3.2. Повышать квалификацию профессорско-преподавательского состава (далее ППС), педагогического состава согласно действующему законодательству.

5.3.3. Обеспечить сотрудникам ГАОУ АО ВПО «АИСИ» доступ к нормативно-правовым документам РФ посредством электронных справочно-правовых систем.

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные вышеуказанными статьями ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Финансирование на эти мероприятия осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами Университета.

5.3.7 В целях совершенствования кадровой политики и подготовки научно-педагогических кадров Университета с учетом имеющихся финансовых возможностей оказывает содействие работникам в издании научных трудов, необходимых для апробации результатов диссертационных исследований, в тиражировании текстов диссертаций, рассылке авторефератов диссертаций, возмещении расходов, связанных с защитой диссертаций в диссертационных советах, открытых при других научно-исследовательских и образовательных организациях.

## **VI. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

6.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», других федеральных нормативных правовых актов, а также соответствующих нормативных правовых актов регионального уровня и локальных актов Университета.

6.2. В тех случаях, когда преподаватель ведет несколько дисциплин, то он может аттестоваться по одной из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие дисциплины одной образовательной области.

6.3. Формы прохождения аттестации определяются по выбору аттестуемого работника.

6.4. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Астраханской



области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;
- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;
- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные учреждения образования, если их аттестация осуществлялась Главной аттестационной комиссией.

6.5. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

6.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности до введения в действие обязательных требований, установленных профессиональными стандартами.

## **VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время по их заявлению, согласованному с руководителем подразделения, не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией института (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Университета инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

7.5. Стороны договорились, что:

7.5.1. 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 три года до пенсии), проработавшие в Университете свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей - до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций.

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

7.5. 3. При появлении новых рабочих мест в Университете, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Университета в связи с сокращением численности или штата и изъявивших желание продолжить работу в Университете.

## VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать, при наличии свободных мест, предоставление работникам, нуждающимся в жилых помещениях, помещения в общежитии в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

8.2. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечным фондом.

8.3. Организовать в Университете общественное питание - буфет.

8.4. Не допускать проведения в течение учебного года в образовательных учреждениях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года по этим причинам (за исключением форс-мажорных и иных заслуживающих внимание обстоятельств обстоятельств).

8.5. Сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине учредителей и работодателей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового Кодекса РФ.

8.6. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Университет обеспечивает приобретение страховых услуг по программам добровольного медицинского страхования (ДМС) в пользу работников ГАОУ АО ВО «АГАСУ».

8.7. В целях обеспечения дополнительной социальной поддержки работникам Университета, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (в том числе в связи со смертью близких родственников), нуждающимся в дорогостоящем лечении, утратившим полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением в Университете своих трудовых обязанностей, имеющим иные уважительные причины), на основании приказа ректора может выплачиваться разовая материальная помощь. Размер разовой материальной помощи определяется ректором Университета с учетом финансовых возможностей вуза.

8.8. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Университет может частично возмещать работникам расходы на пребывание их детей, не достигших возраста 16 лет, в оздоровительных лагерях и других аналогичных учреждениях.

Работники, имеющие в составе семьи трех и более детей, а также относящиеся к числу одиноких матерей (отцов) при прочих равных условиях пользуются преимущественным правом на возмещение указанных расходов.

8.9. В целях реализации положений настоящего коллективного договора в части развития системы социальных гарантий и льгот для работников Университета Профком обязуется:

- оказывать информационную и организационную поддержку проводимым культурно-массовым и физкультурно-оздоровительным мероприятиям Университета;

- проводить консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения работников Университета;

- устанавливать и развивать сотрудничество по социальным вопросам с другими ВУЗами.

8.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска:

8.11.1. Для стимулирования работников, работающих по основному месту работы в ГАОУ АО ВО «АГАСУ» из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета (ежегодный основной оплачиваемый отпуск которых не превышает 28 календарных дней) предоставляются по их заявлению дополнительные оплачиваемые дни к очередному отпуску в зависимости от стажа работы в Университете (дополнительный оплачиваемый отпуск):

стаж работы в ГАОУ АО ВПО «АИСИ» от 3 лет -5 лет – 3 дня;

стаж работы в ГАОУ АО ВПО «АИСИ» от 5 -9 лет – 5 дней;

стаж работы в ГАОУ АО ВПО «АИСИ» от 10 и более лет – 10 дней.

8.11.2. Педагогическим и другим работникам, работающим в ГАОУ АО ВО «АГАСУ» по основному месту работы, ежегодный оплачиваемый отпуск которых превышает 42 календарных дня, вместо дополнительных оплачиваемых дней к

отпуску выплачивается единовременная премия в зависимости от стажа работы в размере (премия выплачивается один раз при достижении указанного срока стажа работы):

стаж работы в ГАОУ АО ВПО «АИСИ» 10 лет – 5 тысяч рублей;

стаж работы в ГАОУ АО ВПО «АИСИ» 15, 20, 25, 30, 35, 40 лет – 10 тысяч рублей.

Пункт 8.11.2 вступает в силу с 01.01.2018 года и подлежит исполнению при наличии свободных финансовых средств в Университете. Работники, имеющие право на получение единовременной премии обязаны подать письменное заявление на имя ректора Университет в течении одного года с момента наступления права на получения такой премии, заявления, поданные за пределами установленного срока рассмотрению не подлежат.

8.12. Молодым специалистам из числа преподавательского состава, работающим в Университете на основном месте работы на 1 полную ставку и выше (в течение 3х лет после окончания ВУЗа, работа для которых в ГАОУ АО ВО «АГАСУ» является первой) для закрепления в системе образования выплачивается доплата стимулирующего характера в размере 30% от должностного оклада. Указанная выплата производится в течение трех лет с момента начала педагогической деятельности по служебной записке непосредственного руководителя.

8.13. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе, Работодатель может поощрять работников:

- Благодарственным письмом ГАОУ АО ВО «АГАСУ»;
- Объявлением благодарности в приказе;
- Почетной грамотой ГАОУ АО ВО «АГАСУ»;
- Премией ГАОУ АО ВО «АГАСУ»;
- Ценным подарком;
- Выдвижением на доску Почета ГАОУ АО ВО «АГАСУ»;
- Присвоением звания «Почетный профессор ГАОУ АО ВО «АГАСУ».

## **IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда из внебюджетных источников.

9.3. Провести в Университете специальную оценку рабочих мест в срок до 2018 года включительно и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Университета обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни, безопасным методам и приёмом выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников института по охране труда на начало учебного года. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Университета.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждаемыми перечнями профессий и

должностей (приложение № 4).

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками института 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).

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

9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникающий по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Установить работникам, которым по результатам специальной оценки рабочих мест установлены вредные условия труда компенсацию в виде доплаты в размере 10% от должностного оклада ежемесячно со дня установления класса вредности.

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

9.12. Обеспечивать соблюдение работником требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Создать в Университете комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Университете.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

9.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.17. Выделять средства первичной профсоюзной организации в размере 150 000 рублей в год для оздоровительной работы среди работников и их детей.

9.18. Вести учёт средств социального страхования и организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

9.20. Организовывать и проводить обучение работников подразделений общественного питания, заведующих общежитиями, комендантов учебно-лабораторных корпусов Университета правилам профессиональной гигиенической подготовки с соблюдением порядка и периодичности, которые предусмотрены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.06.2000 № 229.

9.22. Обеспечение установленного санитарными нормами и правилами теплового режима в помещениях Университета, требований к уровню освещенности на рабочих местах, правил сбора, хранения, транспортировки и утилизации отходов хозяйственной деятельности Университета.

9.23. В целях содействия наиболее полной реализации прав и законных интересов работников Университета в области охраны труда Профком принимает на себя обязанности:

– осуществлять предусмотренными законодательством Российской Федерации способами защиту права работников, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

– избрать уполномоченного по охране труда Профкома, обеспечить его обучение требованиям по охране труда за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, оказывать содействие его деятельности;

– добиваться выполнения мероприятий в области охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

### **Организация культурно - массовой и оздоровительной работы**

Работодатель обязуется (при наличии финансовых средств):

- обеспечивать хозяйственное содержание объектов спортивного назначения, обеспечивать их необходимым оборудованием и инвентарем;
- обеспечивать отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работы в размере, установленном коллективным договором в соответствии со ст. 377 ТК РФ. Данные средства предусматриваются в смете расходов учреждения образования на текущий финансовый год
- организовать вечерние занятия в спортивных секциях;
- предусмотреть выделение средств для организации отдыха детей, а также на приобретение новогодних подарков для детей.

Профком обязуется:

- организовать проведение культурно - массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников для работников;
- осуществлять контроль за работой спортивных объектов;
- информировать работников о расходовании денежных средств на культурно - массовую, оздоровительную работу;
- организовать оздоровление детей работников, новогодние представления с вручением подарков детям работников.

## **X ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом 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.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития Университета.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Университета по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.12. Работодатель способствует:

- предоставлению членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе конференций, пленумов, активов, созываемых Профсоюзом;

- предоставлению возможности председателю первичной профсоюзной организации обучения с отрывом от производства в течение 2-3 дней по вопросам трудового права и пенсионного обеспечения 2 раза в год с обеспечением замены и сохранении заработной платы;

- установлению надбавки в размере от 15 до 30% от должностного оклада работникам, избранным председателями профкомов за их работу и предоставление свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения (ст. 374 ТК РФ). Размер указанной выше надбавки определяется в Положении о доплатах и надбавках.

- предоставлению работникам, избранным уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда, свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения (ст. 370, 374 ТК РФ).

- признанию работы на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности учреждения и при принятии решений о поощрении работника, его аттестации и т.д.;

- обеспечению беспрепятственного посещения представителями профсоюзных органов учреждений, в которых работают члены профсоюза;

- не допущению в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнения по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов;

- обеспечению возможности участия представителей работников в работе совещаний, проводимых администрацией муниципальных и государственных образовательных учреждений, связанных с реализацией социально-экономических интересов и трудовых прав работников.

- не производить без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные выборные органы и не освобожденных от основной работы;

- не подвергать дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, кроме случаев, установленных действующим законодательством.

- принятию необходимых мер по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профорганизаций и их органов, затрудняющих осуществление ими уставных задач.

10.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТКРФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101ТКРФ);
- 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);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11. Первичная профсоюзная организация (Профком) обязуется:

11.1. Защищать и представлять 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, если они уполномочили профком представить их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Университета.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении ректором Университета, проректорами законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, отраслевого соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.8. Оказывать содействие в разработке законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначений пособий и компенсаций;

11.9. Обеспечить контроль:

- за наличием Положений о материальном стимулировании, доплатах, надбавках и иных локальных нормативных актов, предусмотренных ТК РФ, соответствующих приказов, согласованных с выборным профсоюзным органом;
- за своевременностью оплаты за работу в выходные и праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ;
- за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;
- за обоснованностью изменения режима работы образовательной организации;
- за соблюдением иных нормативных правовых актов Астраханской области и Российской Федерации, требований ТК РФ.

11.10. Обеспечивать контроль за:

- своевременной выплатой заработной платы не реже 2-х раз в месяц (5 и 20 числа каждого месяца) с выдачей расчетного листка с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц (ст. 136 ТК РФ);

- введением работодателем в расчетные листки работников графы «пеня» в случае задержки выплаты заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

- установлением систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также норм труда в пределах имеющихся средств (в том числе и за счет прибыли), локальными нормативными актами Университета, являющимися приложением к коллективному договору и разработанными на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных региональными законами.

- начислением работодателем оплаты труда по более высокой квалификации, в случае выполнения работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

- установлением работодателем доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст. 149 ТК РФ);

- установлением работодателем доплат за работу с вредными опасными условиями труда;

- начислением работодателями доплат к ставкам (должностным окладам) при совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников;

- принятием работодателем локальных нормативных актов, регулирующих выплаты материальной помощи, премий, надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий администрации, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий администрации, подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета, подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий и др.

## **XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. В рамках настоящего коллективного договора работники Университета (независимо от подразделения, в котором они работают, а также категории персонала, к которой они относятся, занимаемых должностей и профессий) обязуются:



– соблюдать Устав Университета, настоящий коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка, содействовать их соблюдению своими коллегами, пресекать факты нарушений указанных локальных нормативных документов другими работниками вуза, обучающимися и посетителями;

– добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными нормативными документами института, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей работников по профессии (должности), своевременно и точно исполнять законные приказы и распоряжения работодателя и своих непосредственных руководителей, использовать рабочее время в полном объеме для производительного труда;

– стремиться к постоянному повышению своего профессионального уровня и квалификации, приобретению новых знаний, умений и навыков;

– не допускать причинения Университету ущерба в результате своей деятельности (включая ущерб репутации института), способствовать процветанию вуза, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы, вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;

– поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, не нарушать установленный порядок пользования служебными и иными помещениями в Университете, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

– соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, требования пожарной безопасности;

– проходить обязательные периодические медицинские осмотры (ежедневные осмотры, если в трудовые обязанности работника входит осуществление пассажирских и/или грузовых перевозок), а также внеплановые медицинские осмотры по направлению работодателя, если они проводятся по предписанию соответствующих контролирующих органов;

– при наличии возможности проходить организуемую в институте вакцинацию с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний;

– предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров;

– соблюдать режим запрещения курения в помещениях института (кроме специально отведенных для этой цели помещений);

– не использовать для выступлений и публикаций как в Российской Федерации, так и в иностранных государствах сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и иных граждан, служебную тайну, коммерческую тайну и др.), полученные в силу занимаемой в Университете должности, если разрешение на сообщение таких сведений в установленном порядке не было получено.

12.2. Круг профессиональных (служебных) обязанностей каждого работника Университета с учетом его специальности, занимаемой должности (профессии) и квалификации подлежит закреплению в трудовом договоре и (или) в должностной инструкции и иных локальных нормативных документах Университета.