

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

Ректор ГБОУ АО ВО «АГАСУ»



Т. В. Золина

Председатель профсоюзной организации
ГБОУ АО ВО «АГАСУ»



Г. Б. Абуова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024–2027 гг.

Принято общим собранием
трудового коллектива
ГБОУ АО ВО «АГАСУ»
протокол №1 от 27.06.2024

Астрахань
2024

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 ГБОУ 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 ГБОУ АО ВО «АГАСУ» в лице профсоюзного комитета (далее – профком);

– работодатель – университет в лице представителей вуза как юридического лица (ректора и назначаемых им сотрудников 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 о том, представлять или не представлять интересы лиц, не являющихся членами 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 ГБОУ 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 семидневный срок направляются отделом документационного обеспечения управления ГБОУ АО ВО «АГАСУ» в соответствующие органы для уведомительной регистрации.

1.8. При принятии новых законов Российской Федерации по вопросам, которые не нашли закрепление в коллективном договоре, в документ 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 свое действие в случае изменения наименования университета, расторжения трудового договора с руководителем университета.

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

1.12. Коллективный договор составляется в трех экземплярах. Один хранится в отделе документационного обеспечения управления, второй – в первичной профсоюзной организации ГБОУ АО ВО «АГАСУ», третий – в регистрирующем органе.

1.13. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет 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 счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником 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. С преподавателями университета из числа профессорско-преподавательского состава заключаются срочные трудовые договоры.

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 ГБОУ 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 иными нормативными правовыми актами, а также Уставом ГБОУ АО ВО «АГАСУ» и иными локальными нормативными документами университета.

2.6. При приеме на работу в ГБОУ 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 научного и научно-педагогического работника в университете, а также переводу на должность научного и научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научного и 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 научного и научно-педагогического работника в университете проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации и положением университета.

К участию в конкурсе на замещение научной и научно-педагогической 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 кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета ГБОУ 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 университете 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-го и 20-го 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 восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

– при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

– при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

– при наступлении у работника права на изменение оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или ином 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 периода временной нетрудоспособности.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный 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 Центрального банка РФ.

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 несет 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 университета (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 сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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 учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Привлечение работников университета к выполнению работы, не предусмотренной уставом, 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, летних и иных 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 отпуска 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 ребенка в семье работника – один день;
- в случае отсутствия у работника дней нетрудоспособности в предыдущем календарном году – один день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 класс) – один день (1 сентября);
- для посещения торжественных мероприятий последнего звонка у детей работников (9 и 11 классы) – один день;
- в связи с переездом на новое место жительства работника – один день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – три дня;
- в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65, 70, 75) – один день в день юбилея;
- в связи с проводами в армию сына работника – один день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – шесть дней, членам профкома – четыре дня;
- на похороны близких родственников работника – три дня;
- участникам Великой Отечественной войны, специальной военной операции – до 12 дней в году по заявлению;
- родителям, женам, мужьям, детям 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 днем 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 устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. В целях улучшения условий труда женщин, повышения 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 № 459-Пр, предоставлять женщинам, работающим в ГБОУ 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 выработке нормы рабочего времени в январе, дополнительный оплачиваемый выходной день в июне предоставляется при полной выработке 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 или по согласованию с работником перенести выходной день на другой в пределах того же месяца.

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 приема 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 ученый совет факультета ходатайствует перед ученым советом университета о предоставлении отпуска. В зависимости от финансовых возможностей ГБОУ АО ВО «АГАСУ» ученый совет принимает решение о предоставлении отпуска с полной оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

4.17. Работающим родителям (опекуну) работодатель обязуется предоставлять для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (до достижения ими возраста 18 лет) четыре дополнительных оплачиваемых дня в ме-

сяц с сохранением среднего заработка, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению в соответствии со 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 семи дней мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске;
- до 14 дней для ухода за заболевшим членом семьи;
- до 11 дней в связи с похоронами родных и близких.

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка 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 на заочной форме в ГБОУ 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 работни-

ков, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом 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 пяти раз в год, за пределами Астраханской области – не более трех раз в год.

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

5.3.3. Обеспечивать сотрудникам ГБОУ АО ВО «АГАСУ» доступ к нормативно-правовым документам РФ посредством электронных справочно-правовых систем.

5.3.4. В случае направления работника на повышение 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, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Финансирование этих мероприятий осуществляется за счет 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 оказывать 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 ТК РФ, 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, 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 выполняющие 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 в соответствии с действующим законодательством.

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 шести часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией университета (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 счет 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 в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные 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 определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из университета в связи с сокращением численности или штата и изъявивших желание продолжить работу в университете.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. 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).

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 ТК РФ.

8.6. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей университет обеспечивает приобретение страховых услуг по программам добровольного медицинского страхования (ДМС), иных видов страхования в пользу работников ГБОУ 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 проводимых культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий университета;

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

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

8.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска:

8.10.1. Для стимулирования работников, работающих по основному месту работы в ГБОУ 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 ежегодно в зависимости от стажа работы в университете (дополнительный оплачиваемый отпуск):

- от трех до пяти лет – три дня;

- от пяти до десяти лет – пять дней;

- от десяти и более лет – десять дней.

8.10.2. Педагогическим и другим работникам, работающим в ГБОУ АО ВО «АГАСУ» свыше 10 лет непрерывно по основному месту работы, основной

ежегодный оплачиваемый отпуск которых составляет 56 календарных дней и более, вместо дополнительных оплачиваемых дней к отпуску выплачивается премия в размере 2500 рублей. Премия выплачивается один раз в год, при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с графиком, разработанным руководителем структурного подразделения, согласованным с экономическим отделом и отделом кадров и утвержденным ректором университета.

8.11. Молодым специалистам из числа преподавательского состава, работающим в университете на основном месте работы на одну полную ставку и более (в течение трех лет после окончания вуза, работа для которых в ГБОУ 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.

8.12. 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, заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, а также за активную общественную деятельность на благо университета и другие достижения работодатель вправе поощрять работников:

- благодарственным письмом ГБОУ АО ВО «АГАСУ»;
- объявлением благодарности в приказе;
- почетной грамотой ГБОУ АО ВО «АГАСУ»;
- денежной премией;
- ценным подарком;
- выдвижением на доску почета ГБОУ АО ВО «АГАСУ»;
- присвоением звания «Почетный профессор ГБОУ 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, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда из внебюджетных источников.

9.3. Проводить в университете специальную оценку рабочих мест и по ее 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 переведенными на другую должность работниками университета обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников университета по охране труда на начало учебного года. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет 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 счет 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 университета 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 учет.

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, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда. Назначить 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 по их устранению.

9.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством РФ, 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 учет средств социального страхования и организации лечения и отдыха работников и их детей.

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

9.20. Организовывать и проводить обучение заведующих общежитиями, комендантов учебных корпусов университета правилам профессиональной гигиенической подготовки с соблюдением порядка и периодичности, которые предусмотрены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.06.2000 № 229.

9.21. Обеспечить установленный санитарными нормами и правилами тепловой режим в помещениях университета, соблюдать требования к уровню освещенности на рабочих местах, правила сбора, хранения, транспортировки и утилизации отходов хозяйственной деятельности университета.

9.22. 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 прав 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, снабжать их необходимым оборудованием и инвентарем;
- осуществлять отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере, установленном коллективным договором в соответствии со ст. 377 ТК РФ. Данные средства предусматриваются в смете расходов учреждения образования на текущий финансовый год;
- организовывать вечерние занятия в спортивных секциях;
- предусмотреть выделение средств для организации отдыха детей работников, а также на приобретение новогодних подарков для детей работников.

Профком обязуется:

- организовывать 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 и оздоровительную работу;
- организовывать оздоровление детей работников, новогодние представления с вручением подарков детям работников.

Х. 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 п. 2, пп. б п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, организации оздоровительной, культурно-массовой работы, а также 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 конференцией, 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 п. 2, пп. б п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития университета.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий университета по тарификации, аттестации педагогических работников и рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.10. 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 период профсоюзной учебы и участия в работе конференций, пленумов, активов, созываемых Профсоюзом;

– предоставлению возможности председателю первичной профсоюзной организации обучения с отрывом от производства в течение двух-трех дней по вопросам трудового права и пенсионного обеспечения два раза в год с обеспечением замены и сохранением заработной платы;

– установлению надбавки в размере от 15 до 30 % от должностного оклада работникам, избранным председателями профкомов за их работу, и предоставлению 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 положением 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, а также принятию решений о поощрении работника, его аттестации и т. д.;

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

– недопущению в течение двух лет после окончания выборных полномочий увольнения по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов;

– обеспечению возможности участия представителей работников в совещаниях, проводимых администрацией муниципальных и государственных образовательных учреждений, связанных с реализацией социально-экономических интересов и трудовых прав работников;

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

Работодатель обязуется:

– не производить без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, перевод на другую должность 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.

10.11. 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. 113 ТК РФ);

– очередность 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 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);

- утверждение формы расчетного 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 одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ), иные вопросы, установленные законодательством Российской Федерации.

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 представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет 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, 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, проректорами университета законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, отраслевого соглашения с требованием применения 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 работы в выходные и праздничные дни и сверхурочной работы в соответствии со ст. 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 двух раз в месяц (5-го и 20-го 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), локальных нормативных актов университета, являющихся приложением к коллективному договору и разработанных на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных региональными законами;

– начислением работодателем заработной платы 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, подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных значимых организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета, подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий и др.

ХII. 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 университета, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей работников по профессии (должности); своевременно и точно исполнять законные приказы и распоряжения работодателя и 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 университета), 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 принятый 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 университете вакцинацию с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний;

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

– соблюдать режим запрещения курения в помещениях университета (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 или 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.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью _____) лист _____
Начальник отдела ДОУ _____
« ____ » _____ 20__ г.
В. В. Белобородова



Астраханская область
Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Ленинского района города Астрахани»
Зарегистрирован № *12* _____
В. В. Белобородова
_____ 20__ г.
Подпись _____