

Первичная профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Сахалинский государственный университет»
г. Южно-Сахалинск, ул. Ленина, д. 290

Ректор

И. Г. Минервин

2013 г.

Президенти

Е. В. Слепцова

2013 г.

на период с «10» декабря 2013 года
по «09» декабря 2016 года

Утвержден на Конференции научно-педагогических работников, представителей других
категорий работников и обучающихся СахГУ
Протокол от 09 декабря 2013 года

Зарегистрирован агентством по труду
Сахалинской области _____
« » 2013 г.

Начальник агентства
М. П.

М. А. Шмелева

Зарегистрирован _____ агентством по труду
Сахалинской области
- 14 - апрель 20 14
Регистрационный лист № 20
Условий, ухудшающих положение работников
НЕ ВЫЯВЛЕНО
Руководитель агентства _____

М.А. Шуминова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Определения

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сахалинский государственный университет» (в дальнейшем СахГУ, Сахалинский государственный университет, Университет).

Представители работодателя. Полномочным представителем Работодателя является ректор СахГУ. Представителями Работодателя являются также уполномоченные приказом ректора должностные лица, которые выполняют функции работодателя в пределах полномочий, определенных доверенностью Ректора (проректоры Университета, руководители структурных подразделений и пр.).

Работники университета, Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Сахалинским государственным университетом.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюзный комитет, Профком – орган первичной профсоюзной организации работников Сахалинского государственного университета.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) – руководитель профсоюзного органа, другое лицо, уполномоченное на представительство решением профсоюзного органа (ст. 3. Закона о профсоюзах).

1.2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице Ректора СахГУ и Работниками СахГУ в лице их представителя Профсоюзного комитета.

1.2.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников Университета. Договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральными Законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК).

1.2.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с руководителем Университетом.

1.2.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.2.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год.

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

1.2.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.2.11. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать социально-трудовые и экономические отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из Сторон.

1.2.12. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения руководителей служб ректората и структурных подразделений университета. Текст Коллективного договора вывешивается во всех структурных подразделениях в удобных для чтения местах.

1.2.13. Профком проводит разъяснительную работу по содержанию положений Коллективного договора среди работников Университета.

1.2.14. Профсоюзный комитет обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.2.15. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель обязан учитывать мнение Профкома (принимает по согласованию):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о премировании;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат (доплат);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для представления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются ТК РФ, Уставом СахГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка СахГУ и Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, Положением об оплате труда работников, Положением о премировании и поощрительных выплатах, Положением о порядке установления стимулирующих выплат (доплат).

2.2. Основанием для издания приказа о приеме на работу является трудовой договор, подписанный Работником и Работодателем и скрепленный печатью Университета.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или Работника:

- 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 условия ее выполнения;

- с сотрудниками из числа профессорско-преподавательского состава, поступающими на работу;
- с работниками, принимаемыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг и с работниками, принимаемыми на должности, финансируемые за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.4. Работодатель и его полномочные представители в лице сотрудников отдела кадров управления кадрового и юридического обеспечения обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом СахГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете.

2.5. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6. Извещать Работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов необходимо не менее чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения сотрудников – не менее чем за 3 месяца. Увольнение по сокращению штатов (численности) педагогических работников производится только по окончании учебного года.

2.7. Ликвидацию структурных подразделений Университета, полную или частичную приостановку работы Университета по инициативе Учредителя, проведение других мероприятий, влекущих за собой сокращение рабочих мест с массовым увольнением Работников, осуществлять с уведомлением Профсоюзного комитета не позднее, чем за три месяца с предоставлением сведений о финансово-хозяйственной деятельности подразделения, программы реорганизации и обоснованием необходимости проведения сокращения. Считать критериями массового увольнения сотрудников:

- ликвидацию работодателя;
- сокращение численности или штата Работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.8. При сокращении численности или штата Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст.179 ТК РФ, следующим Работникам (при равной квалификации, производительности и качестве труда):

- работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии и менее);
- кандидатам и докторам наук из числа ППС.

2.9. Работодатель обязан Работникам, увольняемым по сокращению, предлагать любую имеющуюся в Университете работу в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

2.10. После предупреждения Работника о предстоящем увольнении по сокращению штатов (численности) Работодатель предоставляет Работнику условия для самостоятельного поиска работы – не менее 3 часов в неделю, свободных от работы, с сохранением среднего заработка.

3. УСЛОВИЯ ТРУДА В САХГУ

3.1. Режим работы

3.1.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников СахГУ устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка СахГУ. Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаются также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Представитель Работодателя (табельщик) ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.1.2. Учебная нагрузка преподавателей на следующий учебный год утверждается ежегодно до окончания текущего учебного года.

3.1.3. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии со ст. 101 ТК РФ с учетом мнения Профкома.

3.1.4. Работодатель согласовывает индивидуальный график рабочего времени матерям-одиночкам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, и лицам, воспитывающим детей без матери (до 14 лет), по их письменной просьбе, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса.

3.1.5. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.6. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам ежегодно в соответствии с учетом их основной деятельности и графиком отпусков. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом пожеланий Работников. Утвержденные руководителями структурных подразделений графики отпусков на следующий год предоставляются в отдел кадров управления кадрового и юридического обеспечения до 15 декабря текущего года. Соблюдение графика отпусков обязательно как для Работодателя, так и для Работников.

3.1.7. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска. В случае несвоевременной оплаты отпуска с согласия Работника начало отпуска переносится (сдвигается) на период задержки оплаты или отпуск переносится на другой период.

3.1.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

3.1.9. Работодатель оплачивает труд работников Университета, замещающих временно отсутствующих основных работников в порядке, установленном ст. 60.2 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель беспрепятственно предоставляет краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью 3 дня в связи:

- со свадьбой самого работника;
- со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры);
- с рождением ребенка.

3.2. Оплата труда

3.2.1. Заработная плата устанавливается в соответствии с законодательством РФ, нормативно-правовыми актами РФ, Положением об оплате труда, Положением о премировании, Положением о порядке установления стимулирующих выплат (доплат), принятыми в Университете.

3.2.2. Заработная плата Работника складывается из основного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в приказах об установлении доплат.

3.2.3. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации Работников, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с действующим законодательством.

3.2.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств Ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату по представлению главного бухгалтера. При этом заработная плата должна оставаться не менее прожиточного минимума для работающего населения, установленного федеральным законодательством на текущий период.

3.2.5. Работодатель обязуется:

- осуществлять премирование Работников за основные результаты производственной деятельности в соответствии с Положением о премировании, принятым в Университете;

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) Работникам в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат (доплат);

- при наличии финансовых возможностей Университета индексировать размер заработной платы в связи с ростом потребительских цен в регионе;

- все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, принимать при участии Профкома;

- привлечение Работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого Работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения.

3.2.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате.

3.2.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

3.2.8. Выплата заработной платы осуществляется не реже, чем 2 раза в месяц, 7-го и 22-го числа каждого месяца.

3.3. Охрана и безопасность труда

3.3.1. Контроль мероприятий по охране труда в СахГУ, в том числе Соглашения по охране и улучшению условий труда в соответствии со ст. 218 ТК, ведет Служба охраны труда в СахГУ.

3.3.2. Служба по охране труда Университета не реже двух раз в год отчитывается на заседании Профкома.

3.3.3. Ежегодно проводится обучение по охране труда и технике безопасности, инструктаж и проверка знаний по охране труда всех Работников Университета.

3.3.4. Работодатель ежегодно предусматривает в бюджете средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих Работодатель и Профком обязуются разработать и принять план совместных действий по подготовке «Единого перечня рабочих мест с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда», для формирования ежегодного плана аттестации рабочих мест во исполнение Приказа Минздравсоцразвития от 26.04.2011 года № 342-н.

3.3.5. мест из всех источников финансирования.

3.3.6. Работодатель обеспечивает:

- регулярное проведение профилактического медицинского осмотра Работников по установленному перечню должностей и профессий;

- бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам Работникам соответствующих должностей и профессий;

- гарантии Работникам, задействованным на работах, связанных с вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством РФ;

- установленные санитарно-гигиеническими нормами тепловой режим и освещенность в помещениях и другие санитарно-гигиенические условия труда; регулярно проводит работы по дезинсекции и дератизации помещений СахГУ.

3.3.7. При нарушениях санитарно-гигиенических норм, норм пожарной и экологической безопасности СахГУ руководитель подразделения обязан прекратить работы или

сократить рабочий день вплоть до восстановления нормальных условий труда с сохранением среднего заработка Работников за этот период.

3.3.8. Работодатель постоянно добивается улучшений условий труда и сокращения работ с вредными и опасными условиями труда за счет внедрения передовых и безопасных технологий производства.

3.3.9. Работодатель совместно с Профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда и технике безопасности.

3.3.10. Работодатель включает представителей Профкома в состав комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, проверке санитарно-гигиенического состояния рабочих мест, аттестации рабочих мест и т. д. во всех подразделениях СахГУ.

3.3.11. Работодатель принимает меры по обеспечению безопасности Работников и их имущества на территории Университета, в том числе, с помощью:

- надлежащего содержания территории и зданий Университета;
- эффективного контроля при входе в здания Университета;
- освещения территории Университета;
- оснащения постов охраны «тревожными кнопками».

3.3.12. Работодатель содержит в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса, общежития, базы для проведения учебных полевых практик, обеспечивает в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

3.3.13. Работодатель завершает до 20 сентября все мероприятия по подготовке к работе в зимних условиях во всех учебных, производственных помещениях и общежитиях Университета.

3.3.14. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными документами и стандартами по охране труда;
- соответствие нормативно-технической документации Университета по охране труда и технике безопасности нормативно-правовым актам, содержащим государственные требования охраны труда;
- финансирование соглашения по охране труда и технике безопасности в полном объеме;
- выдачу, либо замену средств индивидуальной защиты работникам в пределах установленных норм, исходя из фактических условий труда;
- обучение уполномоченных структурных подразделений и филиалов по охране труда и технике безопасности.

3.3.15. Работодатель обязуется разработать и согласовать с Профсоюзным комитетом новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

3.3.16. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

4. ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

4.1. Работодатель обязуется обеспечить организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации Работников за счет бюджетных субсидий и внебюджетных средств СахГУ с сохранением за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку и повышение квалификации с отрывом от работы.

4.2. Повышение квалификации преподавателей производится не реже одного раза в три года в соответствии с индивидуальным планом.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Органы и фонды социальной защиты

5.1.1. Работодатель совместно с Профкомом организует и контролирует работу комиссии по социальным вопросам.

5.1.2. Профсоюзный комитет ведет учет нуждающихся в социальной поддержке и предоставленной помощи разного вида каждому Работнику, своевременно информируют коллективы подразделений (в т. ч. на профсоюзных стендах) о своей деятельности.

5.1.3. Ежегодно при формировании бюджета СахГУ выделяются средства в количестве 1 % от внебюджетных доходов от образовательной деятельности Университета на социальную защиту Работников, которые расходуются по заявлениям Работников.

5.2. Материальная помощь

5.2.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим разделом, предоставляется Работнику один раз в год по решению Профсоюзного комитета в пределах средств, указанных в пункте 5.1.3. настоящего Договора.

5.2.2. Единовременная выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников Работника (мужа, жены, родителей, детей);

- при вступлении Работника в брак;
- при рождении ребенка у Работника;
- по персональному распоряжению ректора.

5.2.3. Первоочередным правом получить материальную помощь могут воспользоваться Работники:

- имеющие трех и более несовершеннолетних детей;
- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- воспитывающие ребенка (детей) без отца (матери);
- малообеспеченные и/или находящиеся в трудных жизненных ситуациях.

5.2.4. Материальная помощь в случае смерти ближайших родственников (муж, жена, родители, дети) может быть выплачена в размере до 30 000,00 (тридцати тысяч) рублей.

5.2.5. При необходимости платного лечения на основании личного заявления работника, направления лечащего врача, расходных документов, если не возможно проведение бесплатного лечения может быть выделена материальная помощь работнику с доходом ниже 20 000,00 (двадцати тысяч) рублей в месяц.

5.2.6. Работнику в возрасте до 30 лет, впервые поступающему на работу в университет сразу после окончания вуза (бакалавр, магистр, специалист) или аспирантуры на должность из числа профессорско-преподавательского состава, выплачивается разовая единовременная помощь в размере 15 000,00 (пятнадцати тысяч) рублей.

5.2.7. При увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, по представлению руководителя подразделения и Профсоюзного комитета Работнику при значительном вкладе в развитие Университета и высоких показателях в работе производится единовременная выплата в пределах средств, указанных в пункте 5.1.3. настоящего Договора, в размере:

- при стаже работы в СахГУ от 15 до 20 лет – не менее 1 должностного оклада;
- при стаже работы в СахГУ от 20 до 30 лет – не менее 2 должностных окладов;
- при стаже работы в СахГУ свыше 30 лет – не менее 3 должностных окладов.

5.2.8. По решению Профсоюзного комитета могут производиться выплаты средств,

предназначенных для чествования ветеранов ВОВ в пределах средств, указанных в пункте 5.1.3. настоящего Договора.

5.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

5.3.1. В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ дополнительный отпуск до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы может предоставляться по личному заявлению следующим категориям Работников:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту).

В соответствии со ст. 128 ТК дополнительный отпуск до 60 календарных дней в году без сохранения заработной платы может предоставляться по личному заявлению работающим инвалидам.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

5.3.2 Для перечисленных в п. 5.3.1. категорий Работников может предоставляться возможность работать в режиме неполного рабочего дня и (или) использовать дополнительно один выходной день в месяц с оплатой за фактически отработанное время.

5.3.3 В соответствии со ст. 128 ТК Работникам по их заявлению могут предоставляться неоплачиваемые отпуска до пяти дней по случаю свадьбы, свадьбы детей, смерти ближайших родственников и другим семейным обстоятельствам.

5.3.4 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях, только после выполнения годовой нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Университета отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает ректор по рекомендации ученого совета Университета.

5.4. Общественное питание

5.4.1. Работодатель организует и контролирует работу пунктов общественного питания для обеспечения сотрудников качественным питанием по доступным ценам до с 9.00 до 16.00 в рабочие дни.

5.4.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над режимом работы пунктов общественного питания, уровнем цен, санитарным состоянием, ассортиментным минимумом.

5.5. Охрана здоровья

5.5.1. Работодатель обязуется ежегодно организовывать профилактические медицинские осмотры Работников. Профсоюз помогает Работодателю проконтролировать соблюдение Работниками графика прохождения медицинских осмотров.

5.5.2. Профсоюз обязан содействовать переводу на инвалидность Работников, у которых для этого есть медицинские основания.

5.6. Организация отдыха

По решению Профсоюзного комитета за счет средств у вуза, а также с привлечением средств Профсоюзного комитета, детям Работников могут быть частично оплачены путевки в детские оздоровительные лагеря и летние площадки.

5.7. Спортивно-оздоровительная деятельность

Работодатель создает условия для развития спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности среди Работников СахГУ и членов их семей, в том числе

предоставляя в бесплатное пользование спортивные залы, сооружения, площадки, спортивный инвентарь в свободное от учебного процесса время.

5.8. Культурно-массовая работа

Для проведения культурных и общественных мероприятий Работодатель предоставляет в согласованное время по заявкам Профсоюзного комитета приспособленные для этих целей помещения, транспорт и необходимое оборудование.

5.9. Улучшение жилищных условий

5.9.1 Список претендентов на улучшение жилищных условий формируется Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.9.2 Работодатель изыскивает возможность для привлечения средств для строительства и приобретения служебного жилья для работников Университета.

5.9.3 Работодатель оказывает содействие в участии в областной программе «Развитие массового жилищного строительства в Сахалинской области на 2006–2010 годы и на период до 2015 года» и в государственной программе Сахалинской области «Обеспечение населения Сахалинской области качественным жильем на 2014–2020 годы».

5.10. Другие виды деятельности

Работодатель может предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету находящиеся на балансе Университета либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также учебно-научную базу, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Оплату по больничному листу производить по среднемесячному заработку работника за последние двенадцать месяцев. Расчет больничного листа текущего месяца производить до седьмого числа следующего месяца.

5.11.2. Обеспечивать своевременное информирование (не реже одного раза в год) Работников СахГУ о результатах образовательной, производственной и социально-экономической деятельности Университета и его структурных подразделений.

5.11.3. Обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

5.12. Профком обязуется:

5.12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ в комиссии по трудовым спорам и суде.

5.12.2. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Работодателя по оздоровлению Работников.

5.12.3. Активно привлекать работников Университета и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе.

5.12.4. Разработать порядок рассмотрения вопроса о выплате единовременной материальной помощи работнику.

5.12.5. Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда заработной платы, соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.12.6. Контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей.

5.12.7. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников, установлению доплат Работникам Университета за увеличение объема работ, связанного с оформлением документов работников и студентов, систематической обработкой и сохранением персональных данных и конфиденциальной информации (ст. 86 ТК РФ).

5.12.8. Участвовать в работе Комиссии по социальному страхованию в части летнего оздоровления детей Работников Университета и обеспечению их новогодними подарками.

5.12.9. Осуществлять контроль за составлением и предоставлением в установленный законодателем срок графиков отпусков структурными подразделениями Университета в отдел кадров управления кадрового и юридического обеспечения, правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам и их оплаты (ст. 123 ТК РФ).

5.12.10. Участвовать в работе комиссий Университета по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

6. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ

6.1. Право Работников на участие в управлении СахГУ осуществляется представительным органом работников Профкомом СахГУ. Работодатель проводит обязательные согласования с соответствующими выборными профсоюзными органами по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социальные интересы Работников.

6.2. Представитель Профкома (один человек) вводится в состав Ученого совета СахГУ. Представители Профкома могут участвовать в работе тематических комиссий Ученого совета с правом совещательного голоса.

6.3. Представители Профкома участвуют в работе комиссий с правом совещательного голоса, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников, а также участвуют в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

6.4. Решения представителей работодателя, касающиеся социальных, трудовых и финансово-экономических вопросов, размещаются на информационных стендах или на официальных сайтах СахГУ.

6.5. Выборные профсоюзные органы имеют право на обсуждение с Работодателем вопросов о работе СахГУ и его подразделений, а также на внесение предложений по ее совершенствованию.

6.6. Профком имеет право получать информацию и доводить до Работодателя свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социальные права и интересы Работников. Профком имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей Работодателя.

6.7. Профком имеет право вносить в органы управления СахГУ, в том числе его подразделений, обязательные для рассмотрения предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений, участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

7.1. Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзной организацией уставных обязанностей в соответствии с законодательством и Коллективным договором.

7.2. В соответствии со ст. 377. ТК Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможности для размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

7.3. Профком включается в перечень для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социально-экономических интересов Работников СахГУ.

7.4. Финансовые службы Университета обеспечивают ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.5. Работодатель признает право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседании исполкома и комиссий, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде (ст. 370 ТК РФ) и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития Университета с учетом нужд и потребностей работников, выступает другой стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет Комиссия по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, созданная из равного числа представителей сторон приказом Ректора и решением Профкома (подписи членов комиссии с указанием фамилий и инициалов).

8.2. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны стремятся решать все спорные вопросы путем переговоров для достижения взаимоприемлемых решений и компромиссов. При возникновении разногласий Комиссия по контролю выполнения Коллективного договора вырабатывает согласованное решение, которое утверждается на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся СахГУ.

8.3. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и профсоюзного комитета.

8.4. Все изменения и дополнения к Коллективному договору должны оформляться в виде приложений к Коллективному договору после их утверждения решением Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся СахГУ и регистрироваться в установленном порядке.

8.5. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

8.6. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников Университета, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников Университета.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор составлен на 13 страницах и подписан в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, прошитых и скрепленных подписями и печатями сторон, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

на 2 листах
Ректор СахГУ

И.В. Анисимов

Председатель профсоюзного комитета

Е.В. Белоусова

