

От Работодателя:
Ректор ФГБОУ ВПО
«Тувинский государственный университет»

_____ **Ондар С.О.**

М.П.

«___» _____ 20__ г.

От Работников:
Председатели первичных профсоюзных
организаций ФГБОУ ВПО «Тувинский
государственный университет»

_____ **Тарыма А.В.**

_____ **Монгуш К.К.**

М.П.

«___» _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТУВИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

на 2012- 2014 г.г.

Прошел уведомительную регистрацию

Министерство здравоохранения и социального
развития Республики Тыва

Регистрационный № _____

«___» _____ 20__ г.

(ФИО, должность, подпись лица, проводившего
регистрацию)

Региональное отделение профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации по Республике Тыва

Регистрационный № _____

«___» _____ 20__ г.

(ФИО, должность, подпись лица, проводившего
регистрацию)

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
3. УЧЕБНАЯ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.....	6
4. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ.....	6
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	9
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	9
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	12
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	16

Перечень приложений, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора:

- Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Тувинский государственный университет» (сокращенное наименование: **ТувГУ**).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ТувГУ (далее – **Университет**) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными ТК РФ законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям образования, Трехсторонним соглашением между Правительством Республики Тыва, Федерацией профсоюзов Республики Тыва и Объединением работодателей Республики Тыва, региональным отраслевым соглашением на 2010-2012 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его полномочного представителя – ректора, действующего на основании Устава ТувГУ;

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – **профсоюз**), в лице их полномочных представителей — первичной профсоюзной организации ВПО - ТувГУ и СПО - Кызылского педагогического колледжа (сокращенное название - **КПК**) и их председателей (далее – **профкомы**), действующих на основании Устава, Положения первичных организаций профсоюза ТувГУ и КПК;

- работники, не являющиеся членами профсоюза.

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

1.5. Предметом настоящего КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. После утверждения КД общим собранием трудового коллектива (Конференцией) ТувГУ его подписывают: от работодателя - ректор университета, от работников – председатели профкома. КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет до 21 декабря 2014 года.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1.1. Для сторон настоящего КД являются обязательными положения ТК РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям образования (далее – Отраслевое соглашение), Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 гг. (далее - Генеральное соглашение).

2.1.2. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников ТувГУ учитывают Рекомендации ЮНЕСКО «О статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования» 1997 года.

2.1.3. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования ТувГУ, расторжения трудового договора с ректором. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ТувГУ КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

2.1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами в ходе переговоров.

2.1.6. Действие КД распространяется на всех работников ТувГУ: как членов Профсоюза, так и лиц, делегировавших свои права профсоюзному комитету представлять их интересы в ходе переговоров, подготовке КД и заключать его от их имени. В соответствии с ТК РФ коллективный договор распространяется и на работников структурных подразделений (в т.ч. КПК).

2.1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе перечислять ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере до 1% от должностного оклада (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

2.1.8. В месячный срок со дня подписания настоящего КД, работодатель размещает текст КД на официальном сайте ТувГУ со всеми приложениями. Руководители структурных подразделений Университета доводят основные положения КД до всех работников ТувГУ.

2.1.9. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным и полномочным представителем работников ТувГУ по вопросам рабочего времени, оплаты труда, решения социальных проблем и по другим условиям коллективного договора.

2.1.10. Конференция трудового коллектива предоставляет право профкому университета на период действия договора от его лица обсуждать с работодателем необходимые изменения и дополнения в Коллективный договор и утверждать их на пленумах первичной профсоюзной организации без проведения конференции. Соответствующие изменения и дополнения оформляются отдельным соглашением договаривающихся сторон.

2.1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

2.1.12. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору и его неотъемлемой частью-

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Подбирать квалифицированные кадры для качественного обеспечения учебного процесса, научно-исследовательской работы и хозяйственной деятельности.

2.2.2. Обеспечивать необходимые условия для функционирования работников: наличие нормативных площадей, оборудования, материалов и т.д.

2.2.3. Совершенствовать систему нормирования и оплаты труда, поощрять высокопродуктивный труд, оказывать моральную и материальную поддержку инициативе и рационализаторской деятельности преподавателей и сотрудников.

2.2.4. Способствовать повышению квалификации преподавателей и сотрудников.

2.2.5. Улучшать условия и охрану труда, противопожарную безопасность.

2.2.6. Способствовать улучшению жилищно-бытовых условий работников. Включать в жилищную комиссию ТувГУ представителя от профкома.

2.2.7. Сохранять и соблюдать гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ и федеральными законами для районов, приравненных к Крайнему Северу, оплачивать проезд работника и членов его семьи к месту отдыха и обратно один раз в два года согласно Закону РФ от 19.02.1992 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

2.2.8. Работодатель признает профсоюзную организацию как единственный орган в ТувГУ, ведущий переговоры от имени работников по заключению КД, а также по вопросам оплаты труда (размеры тарифных ставок, доплат и надбавок), охраны труда, разрешения индивидуальных и трудовых споров и защиты профессионально-трудовых и социально-экономических интересов и прав.

2.2.9. Соблюдать все предусмотренные действующим законодательством и настоящим КД права профсоюза и гарантии его деятельности. Должностные лица Университета за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ и настоящим КД.

2.2.10 Работодатель принимает меры направленные: на улучшение учебной и научной работы; на реконструкцию и модернизацию материально-технической базы ТувГУ; развитие социальной инфраструктуры, повышение заработной платы за счет всех источников финансирования, на разработку и совершенствование механизма гласности и прозрачности распределения и расходования средств Университета.

2.3. Работники обязуются:

- 2.3.1. Систематически повышать эффективность учебного процесса и научно-исследовательской деятельности.
- 2.3.2. Эффективно и бережно использовать материально-техническую базу ТувГУ.
- 2.3.3. Выполнять требования охраны труда и техники безопасности на рабочих местах.
- 2.3.4. Выполнять требования Правил внутреннего трудового распорядка ТувГУ и настоящего КД.
- 2.3.5. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций (далее - ЧС), в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в ТувГУ, в работе по выявлению и устранению условий возникновения ЧС.
- 2.3.6. Выполнять требования должностной инструкции, обеспечивать качество работы
- 2.3.7. Признавать и соблюдать права Университета на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения им служебных обязанностей и хозяйственно-договорных работ.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Обеспечить гласность и открытость всех видов деятельности университета. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив ТувГУ (приказы, решения, распоряжения и др.) по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности университета;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- эффективность расходования средств;
- работа жилищной комиссии ТувГУ;
- использование фонда заработной платы.

2.4.2. Профком имеет право, (по представлению профсоюзной организации) выражать мотивированное недоверие конкретным руководителям о несоответствии занимаемой должности, в связи с существенным ухудшением положения на подчиненном должностному лицу участке работы, за совершение действий, нанесших материальный или моральный ущерб коллективу, его структурному подразделению.

Работодатель обязуется учитывать мнение профкома при решении соответствующих персональных кадровых вопросов с официальным информированием профкома о принятых мерах в месячный срок со дня обращения. Должностные лица, неоднократно нарушившие трудовое законодательство, освобождаются от должности в установленном законом порядке (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.27, 5.29, 5.31 КоАП)..

2.4.3. Принятые должностными лицами управленческие решения, противоречащие законодательству и положениям КД и ухудшающие социально-трудовые права работников и студентов, подлежат отмене.

2.4.4. Работникам университета гарантируются права, предоставляемые действующим законодательством РФ, настоящим КД, Отраслевым и Генеральным соглашениями. Если в КД и (или) соглашениях содержатся более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с условиями трудового договора, то условия трудового договора должны учитывать условия КД и (или) соглашений.

2.4.5. Принимать совместные усилия, направленные на обеспечение детей работников ТувГУ местами в детских дошкольных учреждениях.

3. УЧЕБНАЯ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3.1. В учебной деятельности работодатель обязуется:

- 3.1.1. Содействовать улучшению показателей деятельности университета, в т.ч. связанных с приемом студентов на все формы и основы обучения в соответствии с планом, утвержденным Министерством образования и науки РФ.
- 3.1.2. Организовывать работу по переподготовке преподавателей и сотрудников на ФПК, ИПК и других курсах в соответствии с планом переподготовки и финансовыми возможностями Университета. В целях социальной защиты преподавателей, направленных в ИПК, на ФПК, на стажировку за пределы г. Кызыла и Республики Тыва, в соответствии с законодательством и в рамках нормативных документов оплачивать расходы, связанные с повышением квалификации.
- 3.1.3. Снабжать библиотеку по заявкам кафедр учебной, учебно-методической и научной литературой, а также периодическими изданиями.
- 3.1.4. Организовывать работу по обеспечению учебных дисциплин необходимой материально-технической базой (приобретать оборудование для учебного процесса по мере поступления средств).
- 3.1.5. Расширять площади для осуществления учебного процесса путем ввода в эксплуатацию новых учебных корпусов.
- 3.1.6. Осуществлять дальнейшую компьютеризацию учебного процесса и повышение эффективности использования компьютерной и множительной техники.
- 3.1.7. Систематически, по специально разработанному плану, осуществлять мероприятия по улучшению условий для проведения аудиторных занятий, в т.ч.: по оснащению рабочих мест преподавателей столами и стульями, по замене некачественных досок, по обеспечению учебного процесса расходными материалами; по оснащению лекционных аудиторий современной стационарной или переносной проекционной и аудиотехникой, аудиторной мебелью и оборудованием.

3.2. В научно-исследовательской деятельности работодатель обязуется:

- 3.2.1. Организовывать участие сотрудников в международных, российских и региональных конкурсах научных работ и содействовать оформлению грантов на научные исследования.
- 3.2.2. Повышать заинтересованность научных сотрудников и преподавателей в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, оказывать поощрение за достигнутые результаты.
- 3.2.3. Обеспечивать необходимые условия для работы над диссертациями преподавателям, соискателям, аспирантам и докторантам очной и заочной формы обучения. (Согласно Положению о стимулировании аспирантов и докторантов).

3.3. Стороны договорились:

- 3.3.1. Фактическая учебная нагрузка штатного преподавателя университета не должна превышать 900 часов в учебный год, включая обязательные аудиторные занятия (лекции, практические семинары, экзамены, зачеты) в объеме не менее 150 часов. Предельные значения учебной нагрузки дифференцируются в зависимости от должности работника.
- 3.3.2. Почасовая оплата труда преподавателей применяется только при выполнении ими учебной работы и не может быть более 300 часов в течение одного учебного года.
- 3.3.3. Объем учебной нагрузки на учебный год преподавателя колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ

- 4.1.1. Трудовые отношения между работником и университетом регулируются трудовым договором между сторонами в соответствии с ТК РФ, законодательством РФ, КД и другими нормативными актами.

4.1.2. Трудовые договора заключаются: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

4.1.3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.1.4. При заключении трудового договора с работником, работодатель обязуется ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ТувГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, с системой оплаты труда, установленными льготами и иными локальными нормативными актами, действующими в университете (ст. 68 ТК РФ).

4.1.5. На основании установленного порядка прохождения конкурса на замещение должностей научно-педагогического и профессорско-преподавательского состава, заключению срочного договора с профессорско-преподавательским составом предшествует избрание по конкурсу на срок до 5 лет. После истечения срока действия срочного трудового договора во время учебного года работник на основании приказа вправе работать до окончания учебного года.

4.1.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, особые условия работы и т. д. По соглашению сторон в трудовой договор могут быть включены условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

4.1.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ТувГУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.1.9. Досрочное расторжение договора с работником по инициативе работодателя не допускается кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ и другими нормативными актами.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.2. При принятии решения о массовом сокращении или сокращении работников ТувГУ (10 процентов работников и более в течение 90 календарных дней), связанном с реализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, реперофиллированием структурных подразделений, не менее чем за три месяца письменно уведомить об этом профсоюз и за два месяца – орган службы занятости населения.

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

4.2.3. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников, лица предполагаемые к сокращению, должны быть предупреждены о сокращении не менее чем за два месяца. Им предоставляется не более 4-х часов в неделю в течение месяца для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.7. Предоставлять высвобождаемым сотрудникам приоритетное право занимать имеющиеся в университете штатные вакансии.

4.2.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.2.9. При сокращении численности или штата работников университета преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, на условиях равной квалификации предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за три года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости);
- одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет.

- 4.2.10. При появлении новых рабочих мест в ТувГУ, в том числе и на определенный срок, обеспечивают приоритет в приеме на работу работников необходимой квалификации и образования, добросовестно работавших в университете, но ранее уволенных из университета в связи с сокращением численности или штата.
- 4.2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Сотрудница, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение сотрудницы в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия сотрудницы перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую сотрудница может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с сотрудницей, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

- 4.2.12. При увольнении работника по утере трудоспособности (по инициативе самого работника при наличии медицинского заключения) предусмотреть денежное вознаграждение дополнительно к выходному пособию, в размере двухмесячной заработной платы.
- 4.2.13. Работнику, увольняющемуся из Университета в связи с уходом на пенсию по достижении пенсионного возраста и проработавшему в ТувГУ 25 лет и более, выплачивать выходное пособие в размере двухмесячной заработной платы.

4.3. Профком обязуется:

- 4.3.1. Принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора.
- 4.3.2. Защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны работодателя, в случае индивидуальных споров во всех инстанциях (ректорат, комиссия по трудовым спорам, суд).
- 4.3.3. Разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.
- 4.3.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе университета.
- 4.3.6. Содействовать предотвращению в университете коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в КД.
- 4.3.7. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 4.3.8. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников университета.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

5.1. Работодатель обязуется:

- 5.1.1. Ежегодно определять совместно с профкомом объем средств на выплаты социального характера и источники его финансирования.
- 5.1.2. Совместно с профкомом осуществлять ежеквартальный контроль по выплатам социального характера.
- 5.1.3. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием, сохранять место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до восстановления трудоспособности, установления инвалидности в соответствии с действующим законодательством.
- 5.1.4. Предоставлять беременным женщинам освобождение от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.
- 5.1.5. Вести учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределять первичный и вторичный жилищный фонд ТувГУ по согласованию с профкомом в соответствии с Положением о жилищной комиссии ТувГУ.
- 5.1.6. Совместно с профкомом участвовать в организации и проведении культурных мероприятий с работниками и членами их семей.
- 5.1.9. Предоставлять льготу преподавателям и сотрудникам ТувГУ, проработавшим в университете более 5 лет, по оплате 50 процентов стоимости за обучение детей, поступивших в ТувГУ на договорной основе на все факультеты, лицейские классы. В случае увольнения преподавателя или работника ТувГУ настоящий пункт договора прекращает свое действие. За преподавателями и сотрудниками при выходе на пенсию указанные льготы сохраняются.

5.2. Профсоюз обязуется:

- 5.2.1. Оказывать членам профсоюза и работникам ТувГУ бесплатную юридическую помощь, привлекая, в случае необходимости, юридические службы профессиональных союзов и университета.
- 5.2.2. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на социальные льготы и в получении компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в комиссиях ТувГУ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата

6.1.1. Оплата труда работников регулируется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ТувГУ (далее - Положение), принятым Ученым советом ТувГУ и утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ТувГУ.

6.1.2. Положение об оплате труда устанавливает порядок оплаты труда всех категорий работников ТувГУ, структуру заработной платы работников, порядок формирования фонда оплаты труда работников, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.3. Фонд оплаты труда работников ТувГУ формируется исходя из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными нормативными актами.

6.1.5. В ТувГУ применяется повременная система оплаты труда.

6.1.6. Структура заработной платы работников ТувГУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов) и ставок (тарифных ставок) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные законодательно установленные выплаты.

6.1.7. ТувГУ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых (минимальных) окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты для квалификационных уровней и отдельных должностей, а также размеры выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

6.1.8. Размер должностного оклада, условия установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном с работником. Изменение условий оплаты труда является изменением существенных условий труда и может производиться по соглашению сторон трудового договора и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.2. Компенсационные выплаты

6.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.2. В ТувГУ в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (*районный коэффициент*);
- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (*процентная надбавка*);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, *совмещении* профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2.3. При выполнении работниками дополнительных видов и объемов работ для реализации уставной деятельности ТувГУ, когда возможно их качественное и количественное описание без отнесения к конкретной должности, ректор устанавливает компенсационные выплаты (доплаты) по перечню конкретных видов работ. Размер доплат за увеличение видов и объемов работы устанавливается с учетом содержания и/или объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.3. Стимулирующие выплаты

6.3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств субсидии и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда, формируемого за счет субсидии на выполнение государственного задания.

6.3.2. В ТувГУ в соответствии с Перечнем устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы в ТувГУ;

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итоговым рейтинговым показателям за предыдущий календарный год;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3.3. При образовании средств экономии фонда оплаты труда в конце календарного года членам коллектива ТувГУ выплачивается премия за завершение финансового года. При распределении для выплаты премий остатка денежных средств экономии фонда заработной платы расчёт осуществляется пропорционально штатному расписанию.

6.3.4. Премии не могут выплачиваться работнику, привлеченному к дисциплинарному взысканию в текущем периоде, а также работнику, по вине которого допущено некачественное выполнение работ или срыв выполнения работ другими работниками, если данные факты установлены и документально подтверждены.

6.3.5. Ежемесячная выплата работникам за стаж непрерывной работы в ТувГУ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке) по основной должности в следующих размерах при стаже непрерывной работы:

- при стаже от 5 до 10 лет - 5 %;
- при стаже от 10 до 15 лет - 10 %;
- при стаже от 15 до 20 лет - 15 %;
- при стаже свыше 20 лет - 20 %.

6.3.6. При определении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в периоде, предшествующем моменту определения вида и размеров выплат;
- инициатива и самостоятельность при выполнении работы;
- интенсивность труда (высокая оперативность исполнения работы, необходимость выполнения работы в срочном порядке, напряженный темп работы);
- качественная подготовка, проведение и участие в проведении мероприятий по реализации уставной деятельности, достижение целевых показателей эффективности работы ТувГУ, установленных Министерством образования и науки Российской Федерации и аккредитационных показателей, установленных Федеральной службой по надзору в сфере образования Российской Федерации.

6.3.7. Штатным работникам университета устанавливаются стимулирующие надбавки по основной должности по итогам деятельности за предыдущий календарный год. Рейтинговые показатели по предыдущему календарному году устанавливаются отдельно для профессорско-преподавательского состава и отдельно для остального персонала.

6.3.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются ректором в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

6.3.9. Размер выплат стимулирующего характера определяется:

- проректорам, главному бухгалтеру и другим руководителям, непосредственно подчиненным ректору, - ректором;
- руководителям структурных подразделений, непосредственно подчиненным проректорам, - по представлению проректоров;
- работникам, занятым в структурных подразделениях, - по представлению руководителей структурных подразделений.

6.3.10. Ректор в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, может устанавливать персональную стимулирующую выплату конкретному работнику. При этом во внимание принимается уровень профессиональной подготовки, сложность, ответственность и важность выполняемой работы (вклад работника в решение уставных задач ТувГУ).

6.3.11. При отсутствии или недостатке средств фонда оплаты труда, ректор вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату надбавок стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке. Отмена выплат стимулирующего характера не влечет за собой изменение должностного оклада и компенсационных выплат.

6.4. Выплата заработной платы

6.4.1. Выплата заработной платы работникам производится в рублях путем перечисления на личный банковский счет работника либо в кассе учреждения два раза в месяц - за вторую половину месяца - с 1-го по 5-ое и за первую половину месяца - с 15-го по 20 числа каждого месяца.

6.4.2. При выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка разрабатывается учреждением самостоятельно и утверждается ректором по согласованию с профсоюзным комитетом ТувГУ.

6.4.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219, 220 ТК РФ).

Для реализации этого права работодатель заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Обязуется проводить в ТувГУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда и аттестацию рабочих мест, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,3 процентов от фонда оплаты труда (ФОТ). Запретить использование этих средств на другие нужды.

7.1.2. Работодатель обязуется обеспечить беспрепятственный доступ должностных лиц, органов государственного управления охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в ТувГУ, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда применить меры к их устранению.

7.1.3. Продолжительность рабочего времени не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством РФ с учетом специфики труда отдельных его работников (ППС, работники с тяжелыми и вредными условиями труда и т. д.).

7.1.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников реализуется Уставом ТувГУ, Правилами внутреннего распорядка, расписанием учебных занятий, индивидуальным планом работы преподавателя, его трудовым договором, ТК РФ и другими законодательными актами.

Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической, научной работы и повышения квалификации.

Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников ТувГУ, ведущих преподавательскую деятельность в течение учебного года. В эти периоды работодатель (в т.ч. заведующий кафедрой) вправе привлекать их к педагогической и организационной работе с предварительным уведомлением.

7.1.6. Для создания лучших условий отдыха в исключительных случаях в интересах работников и студентов день отдыха переносится на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.7. По письменному заявлению работника начало отпуска должно быть перенесено, в случае если работнику не была выплачена заработная плата не менее чем за 3 дня до начала отпуска.

7.1.8. Предоставляется отпуск продолжительностью до одного года педагогическим работникам согласно Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

7.1.9. Преподавателям может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый творческий отпуск в порядке, установленном решением Ученого совета ТувГУ.

7.1.11. Без ущерба для производственного процесса предоставляются неоплачиваемые кратковременные отпуска в календарных днях:

- до 7 дней мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске;
- до 14 дней для ухода за заболевшим членом семьи;
- до 2 дней в связи со своей юбилейной датой;
- до 10 дней в связи с похоронами родных и близких.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Контролировать объем учебной нагрузки в индивидуальных планах преподавателей, который не должен превышать установленные для данных должностей нормы. При определении норм учебной нагрузки учитывать ее структуру.

7.2.2. Обеспечивать доставку преподавателей и сотрудников университета на работу и с работы специально выделенным транспортом по установленному графику, исходя из финансовых возможностей ТувГУ.

7.2.3. Проводить по заявкам подразделений ремонт их помещений. Составлять ежегодно план текущего и капитального ремонта в университете.

7.2.4. Организовывать обучение сотрудников правилам противопожарной безопасности, правилам безопасной работы с химическими веществами, санитарным нормам и правилам. Ежегодно проводить анализ состояния противопожарной безопасности в подразделениях Университета и составлять перечень мероприятий, направленных на улучшение противопожарной безопасности.

7.2.5. Вести постоянную работу по благоустройству территории вокруг корпусов университета, общежитий, установке урн, скамеек, обеспечению уличного и внутреннего освещения и ограждения территорий.

7.2.6. Бесперебойно в соответствии с требованиями охраны труда и нормами бесплатной выдачи снабжать сотрудников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты. Производить доплаты сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в размерах, установленных аттестационной комиссией и согласованных работодателем и профкомом.

7.2.7. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией в соответствии с требованиями нормативных актов. Ежегодно предусматривать выделение финансовых средств на эти цели.

- 7.2.8. В случае грубого нарушения со стороны работодателя нормативных актов по охране труда, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью и жизни работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения опасности. Отказ от выполнения работы оформляется письменным уведомлением непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этого условия отказ от работы не влечет для работника ответственности и потери в заработной плате.
- 7.2.9. При температуре в учебных и производственных помещениях ниже 15 градусов организуется сменная работа с продолжительностью смены не более трех часов.
- 7.2.10. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников ТувГУ в сроки установленные нормативными актами по охране труда.
- 7.2.11. Обеспечить за счет ТувГУ обязательные медицинские осмотры (обследования) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 7.2.12. Обеспечить участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев в ТувГУ и профессиональных заболеваний, представлять в профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Привлекать представителей профсоюзной организации (внештатного инспектора охраны труда профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов ТувГУ.
- 7.2.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации на период воздействия вредных производственных факторов: доплату по должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями труда. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.2.14. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзом вопросы выполнения Соглашения по охране труда, выполнения требований по охране труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, проводить анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев и принятия мер по их предупреждению и снижению травматизма.
- 7.2.15. По представлению отдела охраны труда и (или) профкома заслушивать на ректорате отчет руководителей структурных подразделений о состоянии условий и охраны труда.
- 7.2.16. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с нормами, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

7.3. Профсоюзы обязуются:

- 7.3.1. Совместно с работодателем организовывать контроль за выполнением Соглашения по охране труда и состоянием условий труда в подразделениях ТувГУ.
- 7.3.2. Готовить внештатных инспекторов охраны труда к участию в комиссии по проверке условий и безопасности труда в подразделениях ТувГУ.
- 7.3.3. Участвовать в проверках условий и безопасности труда в структурных подразделениях ТувГУ, контролируя выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных КД и соглашением по охране труда.
- 7.3.4. Проводить мероприятия по созданию и обеспечению необходимых условий для здорового образа жизни.
- 7.3.5. Помогать работникам университета в реализации их прав на безопасные условия труда.

7.4. Стороны согласились:

- 7.4.1. Вести совместную работу по улучшению медицинского обслуживания и санитарно-гигиенических условий труда сотрудников ТувГУ.

- 7.4.2. Совместно организовывать отдых преподавателей, сотрудников университета и членов их семей на спортивно-оздоровительной базе ТувГУ на озере Чагытай.
- 7.4.3. Проводить один раз в квартал рейды-проверки столовых ТувГУ, а также буфетов по качеству приготовления пищи, её стоимости и культуре обслуживания.
- 7.4.4. Рассматривать возникающие между работником и работодателем трудовые споры в следующей последовательности:
- в комиссии по трудовым спорам;
 - в судах (мировой суд, городской суд).

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 8.1.1. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ). Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 8.1.2. Все причитающиеся профкому финансовые средства (членские взносы, взносы солидарности и др.) перечисляются на расчетный счет профкома ежемесячно и бесплатно.
- 8.1.3. Решения, локальные акты принимаются по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.
- 8.1.4. Профкому бесплатно предоставляется помещение с необходимой мебелью и услуги по использованию множительной и другой оргтехники, телефоном, факсом, электронной почтой. Периодически проводится уборка помещения. (Отраслевое соглашение пункт 10.2.2, ст. 377 ТК РФ)
- 8.1.5. Предоставлять по заявкам профкомов пассажирский и грузовой транспорт при оплате профсоюзом расходов на ГСМ.
- 8.1.6. Свободные от занятий аудитории со средствами оргтехники могут быть предоставлены профкому для проведения профсоюзных собраний и конференций, заседаний профсоюзного комитета и иных мероприятий, соответствующих уставными задачами профсоюза.
- 8.1.7. Включить профкомы в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.
- 8.1.8. Любая дополнительная информация, касающаяся трудовых, социально-экономических интересов работников должна быть обязательно и своевременно предоставляться профкому по его запросу в соответствии с действующим законодательством.
- 8.1.9. Председатель профкома ТувГУ включается в состав ректората и Ученого совета ТувГУ.. Представители профсоюзной организации включаются в коллегиальные органы управления структурными подразделениями, также в комиссии по социальной защите, по трудовым спорам и др.
- 8.1.12. Работодатель признает, что работа в качестве председателя профсоюзной организации является значимой для деятельности Университета, принимает её во внимание при предоставлении социальных льгот, поощрении работников, награждении ведомственными знаками отличия.
- 8.1.13. Членам актива профкома ТувГУ, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка устанавливается на уровне нижнего предела по должности. (п. 10.3.4 Отраслевого соглашения) Работодатель может установить стимулирующую надбавку за труд председателя профсоюзной организации и его актива из внебюджетных средств университета в размере, определяемой приказом ректора.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.2.1. Организовывать работу по защите профессиональных интересов сотрудников ТувГУ, осуществлять через созданные комиссии систематический контроль за своевременным выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

- 8.2.3. Предотвращать и содействовать урегулированию возникших разногласий и конфликтов в коллективе в соответствии с положениями Коллективного договора.
- 8.2.4. Содействовать мероприятиям, направленным на улучшение качества подготовки специалистов и материально-технической базы университета, созданию здорового морально-психологического климата и формированию корпоративной культуры ТувГУ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия действующего коллективного договора.
- 9.2. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Продление оформляется в виде дополнительного соглашения.
- 9.3. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета в течение всего срока действия настоящего КД.
- 9.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать согласованные условия КД с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).
- 9.5. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется ректором и активом профкома. По отдельному соглашению сторон, для организации постоянного контроля за выполнением условий действующего КД, может быть создана на паритетной основе комиссия, наделенная соответствующими полномочиями.
- 9.6. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке КД по предложению сторон, при возможности освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка на месячный срок. За представителями работников сохранять гарантии и компенсации в соответствии с ч. 3 ст. 39 ТК РФ.
- 9.7. При осуществлении контроля выполнения настоящего КД стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию в течение одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
- 9.8. Профкомы направляют КД для экспертизы на соответствие трудовому законодательству и уведомительной регистрации в Региональное отделение работников народного образования и науки Российской Федерации по Республике Тува (РОПРПОН РФ РТ), после этого работодатель в течение 7 дней направляет КД в орган по труду - Министерство Здравоохранения и социального развития Республики Тува для уведомительной регистрации.
- 9.11. Работодатель и профкомы оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, учебы и отдыха работников и студентов университета. Трудовой распорядок, права и обязанности администрации и работников определены Правилами внутреннего трудового распорядка ТувГУ.
- 9.12. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов КД в течение срока его действия в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования университета. Вопрос о внесении изменений и дополнений рассматривается по инициативе одной из сторон, причем со стороны работников инициатива может исходить как от конференции работников, так и от профкомов.
- 9.13. Работодатель и профкомы разрабатывают комплекс мер и берут на себя обязательство по выполнению всех положений, включенных в КД, а также приложений к нему.

Коллективный договор с Приложениями
принят на Конференции работников университета
« ____ » _____ 2011 года