

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

на 2017 - 2020 годы

Принят на конференции работающих и обучающихся.

«____» _____ 2017 года.

Ростов-на-Дону 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	1
СОДЕРЖАНИЕ	2
др.)	Ошибка! Закладка не определена.
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	8
2.3. Профсоюзный комитет обязуется.....	9
2.4. Обязательства работников.....	9
2.6. Профсоюзный комитет имеет право:	10
2.7. Работник имеет право:	10
3.3. Профсоюзный комитет обязуется:.....	14
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	14
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	16
5.5. Профсоюзный комитет обязуется.....	18
Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	18
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	21
7.1.Работодатель обязуется:	21
7.2. Жилищно-бытовое обслуживание	22
7.3. Работодатель обязуется	23

7.4.	Работодатель совместно с профкомом.....	24
7.5.	Профком обязуется	24
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА.....		25
8.4	Работодатель:	25
8.5.	Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда.....	25
8.6.	Стороны договорились	28
8.7.	Компенсация вреда, причинённого здоровью работника	30
Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.....		33
Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА		34
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ		35

Приложение № 2 Положение «Об оплате труда работников университета».....

Приложение № 3 Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам ДГТУ

Приложение № 4 Перечень профессий и работ при вредных условиях труда, дающих право на получение молока

Приложение № 5 Перечень работ с неблагоприятными, опасными, вредными и тяжелыми условиями труда в ДГТУ, вне зависимости от занимаемой должности, дающих право на установление надбавок за неблагоприятные условия труда

Приложение № 6 Перечень должностей и профессий для проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников ДГТУ.....

Приложение № 7 Соглашение по охране труда на 2014г

Приложение № 8 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.....

Приложение № 9 «Положение о порядке командирования работников и направления обучающихся» от 19.05.2014г.....

Приложение № 10 «Кодекс корпоративной этики преподавателей, сотрудников и обучающихся» от 2012 г.....

Добавить: Приложения:

«Правила внутреннего трудового распорядка ДГТУ»

«Правила внутреннего распорядка обучающихся ДГТУ»

«Регламент организации и проведения конкурса претендентов на замещения вакантных должностей

ППС ДГТУ»

Положение «О порядке замещения должностей педагогических работников ДГТУ»,

Положение «О порядке и проведении аттестации на должности ППС ДГТУ»,

Положение «Об организации и проведения выборов заведующих кафедрами и деканов факультетов ДГТУ»,

Положение «О Совете молодых преподавателей ДГТУ»

Положение «О научных работниках ДГТУ»

Положение « О предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам ДГТУ»

«Комплексная программа профилактики негативных явлений и качества жизни»

Положение «Об оказании материальной помощи членам профсоюза»

Положение «О предоставлении работникам ДГТУ беспроцентного займа»

Положение «Об эффективном контракте (категория работников - ППС) ДГТУ»,

«Миссия университета»

«Соглашение между администрацией и профсоюзной организацией обучающихся ДГТУ»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками ДГТУ, и другими обособленными структурными подразделениями (в том числе филиалами) и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора Б.Ч. Месхи и работниками ДГТУ в лице председателя профсоюзной

организации М. Г. Магомедова.

Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001г. (далее - ТК РФ); Закона № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», **Генерального соглашения(трехстороннего) на 2014-2016 годы,(Дополнительное соглашение от 23.12.2016 г. о продлении срока действия Генерального соглашения на 2017 год)** Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ **на 2015 - 2017 годы**, Федеральным законом от 28 декабря 2013г.№426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работников и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства РФ.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и настоящего Договора.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями **повышающие права работников** (ст.41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, осуществляющий работу на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о Профсоюзной организации ДГТУ, является полномочным представительным органом работников ДГТУ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Профсоюзную организацию ДГТУ в лице её председателя, единственным полномочным представителем работников ДГТУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ **на 2015 - 2017** годы, настоящим Коллективным договором.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учётом финансово-экономического положения Работодателем устанавливаются льготы и преимущества для работников, создаются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предвари-

тельного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на совместном заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по выполнению данного Коллективного договора и после одобрения их на конференции научно-педагогических, других категорий работающих и обучающихся. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, 44 ТК РФ).

1.7. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.8. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения в соответствии с принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ДГТУ, прекращения полномочий ректора или председателя профсоюзной организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДГТУ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. Стороны договорились, что нижеследующие нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего **трудового** распорядка ДГТУ;
- Положение «Об оплате труда работников университета»;
- Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам ДГТУ;
- Перечень профессий и работ при вредных условиях труда, дающих право на получение молока;
- Перечень работ с неблагоприятными, опасными, вредными и тяжелыми условиями труда в ДГТУ, вне зависимости от занимаемой должности, дающих право на установление надбавок за неблагоприятные условия труда;
- Перечень должностей и профессий для проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников ДГТУ;
- Соглашение по охране труда на **каждый календарный год**;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- «Положение о порядке командирования работников и направления обучающихся» от _____ г.;
- «Кодекс корпоративной этики *работающих* и обучающихся» от 201__ г.
- *«Регламент организации и проведения конкурса претендентов на замещение вакантных должностей ППС ДГТУ»*
- *Положение «О порядке замещения должностей педагогических работников ДГТУ»*
- *Положение « О порядке и проведении аттестации на должности ППС ДГТУ»*
- *Положение Об организации и проведении выборов заведующих кафедрами и деканов факультетов ДГТУ»*
- *Положение «Об эффективном контракте (категория работников – ППС) ДГТУ»*
- *Положение « О предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам ДГТУ»*
- *Положение «О центре профилактики негативных явлений и качества жизни»*
- *Положение « О санатории-профилактории ДГТУ»*
- *Положение «О медицинском центре ДГТУ»*
- *Положение «О предоставлении работникам ДГТУ беспроцентного займа»*
- *Документы о сдаче в аренду сторонним организациям объектов социальной сферы(СОСК «Радуга», ОСК «Строитель», санаторий-профилакторий ДГТУ, базы отдыха, помещения общежитий и учебно-научных корпусов, пунктов питания и т.д.)*
- *Другие положения по социально-трудовым отношениям в ДГТУ*
- *Сметы стоимости путевок в СОСК «Радуга», ОСК «Строитель», санаторий- профилакторий ДГТУ, баз отдыха,*

1.14 .Работодатель включает профком в список подразделений, обязательных для рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально- экономических и профессиональных прав работников.

1.15 .Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ДГТУ (ст.41 ТК РФ).

1.16 . Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.)

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на подготовку в университете высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки на основе новых методов преподавания в современных условиях. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.2. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.3. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.4. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.5. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и предъявлять справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между Работодателем и Работником, посредством переговоров;

2.2.6. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, Трудовых договоров с работниками;

2.2.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором;

2.2.8. учитывать мнение профсоюзной организации при разработке текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.2.9. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон Трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

2.2.11. проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории. (ст.49, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2.2.12. проводить **один раз в пять лет** аттестацию педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям

на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность (ст.49, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2.2.13. с целью реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования проводить ежегодный мониторинг эффективности развития инновационного потенциала молодых научно-педагогических работников ДГТУ (в возрасте до 35 лет).

2.2.14.обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации ППС и других категорий работников по утвержденному плану повышения квалификации.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется

2.3.1. добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ);

2.3.2. контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст.51.370 ТК РФ);

2.3.3. при увольнении работников по инициативе Работодателя, при наличии спора и заявления работника (ст. 82, 373 ТК РФ), представлять их интересы в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.4. добиваться создания Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.5. осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.6. участвовать в работе комиссии ДГТУ по распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья;

2.3.7. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.8. проводить культурно-массовые и **спортивные** и оздоровительные мероприятия **для** работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по Трудовому договору, своевременно и качественно выполнять **утвержденные должностные инструкции, индивидуальный план работы ППС,**

распоряжения и приказы Работодателя (ч. 2, ст.21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать **Устав ДГТУ**, правила внутреннего **трудового** распорядка ДГТУ, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, **соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности**, беречь имущество Работодателя;

2.4.3. сохранять коммерческую тайну;

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга. заключать, изменять и расторгать Трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам;

2.6.2. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право:

2.7.1. на заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

2.7.2. на своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии **с его** квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.3. на отдых, еженедельные **выходные**, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, для педагогических работников право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (ст. 47, п. 5., 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2.7.4. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.5. на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.6. на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора;

2.7.8. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными Феде-

ральными законами;

2.7.9. на сокращенную продолжительность рабочего времени (для педагогических работников); (ст. 47, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»); на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования при возможном финансировании (для педагогических работников); (ст. 47, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2.7.10. на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; (ст. 47, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2.7.11. на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (для педагогических работников); (ст. 47, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2.7.12. на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; (ст. 47, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются Трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим Коллективным договором. 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.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст.60 ТК РФ); условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональными, территориальными соглашениями, Коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется

3.2.1. оформлять трудовые отношения при **приёме** на работу заключением Трудового договора в письменной форме;

3.2.2. заключать Трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер;

3.2.3. заключать Трудовой договор с профессорско-преподавательским составом (далее ППС) на основании конкурсного отбора и выбора претендентов,

порядок и условия которого определены в положении «О порядке замещения должностей научно-педагогических работников ДГТУ»;

3.2.4. объём общей нагрузки профессорско-преподавательского состава не может превышать 1540 часов в год. При этом аудиторная учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане и не может превышать 900 часов в год на ставку преподавателя. Вторая половина рабочего дня в соответствии с нормами времени включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеаудиторная и воспитательная работа со студентами.

Расчёт нагрузки по этим видам работ, включая учебную работу, производится из расчёта 36 рабочих часов в неделю.

Объём общей нагрузки педагогического состава в *структурных подразделениях ДГТУ*, реализующих программы среднего профессионального образования, не может превышать 1440 часов аудиторной нагрузки в год. При этом аудиторная учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане из расчета 720 часов аудиторной нагрузки на ставку преподавателя;

3.2.5. выполнять условия заключённого Трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника кроме случаев, указанных в законодательстве;

3.2.6. сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2, ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников - соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

3.2.7. представлять в профсоюзный комитет для согласования не позднее чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с распределением по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8. проводить совместно с профкомом консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд согласно ТК РФ;

3.2.9. рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);

3.2.10. расторжение Трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации структурного подразделения университета, его заместителем, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия профкома университета (ст. 376 ТК РФ);

3.2.1. массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления

профсоюзного комитета и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников ДГТУ, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

- в целях сохранения ППС администрация обязуется не объявлять о сокращении штатов, если оно связано с временным (до 1 года) уменьшением нагрузки по причине изменения учебных планов.

В целях оказания материальной поддержки работников предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (п. 2 ст. 81 ТК РФ), свободное от работы время (не менее **10** часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение 2-х месяцев;

3.2.11. обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица (при наличии двух и более иждивенцев);

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, ***опекуны и попечители***, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- женщины, имеющие детей до трёх лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;

- награжденные правительственными и ведомственными наградами;

- руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений университета, члены профкома, не освобожденные от основной работы;

3.2.12. обеспечивать повышение квалификации работников в соответствии с требованиями законодательства и содействовать переобучению и приобретению другой профессии в случае сокращения штатов или ликвидации структурного подразделения университета;

3.2.13. не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в ежегодном отпуске, учебном отпуске (ст.81 ТК РФ);

б) женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, имеющих детей до трёх лет, одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов до 18 лет (ст. 261 ТК РФ)

в) лиц моложе 18 лет;

г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

д) председателя профсоюзной организации университета, председателя профбюро факультета, члена профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.14. совместно с профкомом работникам, уволенным по сокращению штатов, получившим статус безработного и проработавшим в университете непрерывно не менее 15 лет, при имеющихся финансовых возможностях в течение трёх месяцев после увольнения предоставлять:

а) путёвки в санаторий-профилакторий ДГТУ, СОСК «Радуга», **ОСК «Строитель. базы отдыха** на общих основаниях как для работников университета;

б) путёвки детям в детскую смену СОСК «Радуга», с сохранением льгот, предусмотренных для работников университета;

в) места для детей в университетских детских садах «Колосок» и «Берёзка»

3.2.15. женщине, работающей по срочному трудовому договору в должности педагогического работника, в случае предоставления ей установленного законом отпуска по беременности и родам, срок действия договора продлевать на время предоставленного отпуска;

3.2.16. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, платить 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).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, в период действия, **при** изменении и расторжении Трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в ДГТУ и филиалах и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации, для осуществления контроля за работой комиссии по трудовым спорам;

3.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное заключение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

3.3.4. представлять защиту работников - членов профсоюза в суде, на заседании комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением Трудовых договоров.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников университета - 40 часов, для педагогических работников не более 36 часов в неделю.

Учебная работа преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности - индивидуальным планом. Лекционная нагрузка педагогических работников не может превышать шести академических часов в день.

Учебному отделу не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий, за исключением планирования занятий в территориально-обособленных структурных подразделениях.

Рекомендовать учебному управлению планировать преподавателям – ветеранам занятия в течение учебного дня в одном корпусе.

4.2 Работники университета, деятельность которых связана с проведением учебного процесса, работают в режиме шестидневной недели с одним выходным днём (воскресенье). Остальные сотрудники работают по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, установленном ст.99 ТК РФ, только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение 8).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.4. Время работы в университете регламентировано Правилами внутреннего ***трудового*** распорядка ДГТУ.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (ч.2, ст.113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и письменному распоряжению Работодателя (ч. 5, ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни 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. Помимо случаев, предусмотренных ст.92, 93 ТК РФ, в университете может быть разрешен неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- для лиц, частично утративших в университете трудоспособность;
- по уходу за больными близкими родственниками.

Для оформления неполного рабочего времени по университету издается приказ, основанием для которого является заявление работника и ходатайство профсоюзного комитета.

4.7. Увольнение преподавателя (работника), оформленного по срочному трудовому договору, осуществляется согласно ст. 79 ТК РФ с обязательной выплатой денежной компенсации за неиспользованный отпуск или реализацией прав на отпуск в соответствии со ст. 127 ТК РФ. Если при приёме преподавателя (работника) на работу по срочному Трудовому договору обе стороны оговорили в нём время исполнения обязанностей и время предоставления ежегод-

ного оплачиваемого отпуска, то увольнение производится в последний день отпуска, который и является последним днём действия срочного Трудового договора.

4.8. На летний период с 1 июля по 31 августа работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в этот период в учебном процессе устанавливается приказом пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении продолжительности рабочей недели (по заявлению работника по согласованию с руководителем структурного подразделения и с профсоюзной организацией).

При переходе УВП на пятидневный рабочий день ответственность за учет рабочего времени (8 часов) возлагается на руководителя структурного подразделения.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка ДГТУ».

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115,), для педагогических работников - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ), за второй и последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Руководитель подразделения при составлении графика отпусков должен учитывать информацию отдела кадров университета о периоде, за который работнику оформляется отпуск.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома, и одна часть используемого отпуска по продолжительности не должна быть менее 14 календарных дней.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному уведомлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, при несвоевременной оплате отпуска или предупреждении о его начале не позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52. «О ежегодных оплачиваемых отпусках»)..

5.4. Стороны договорились, по заявлению работника с рекомендацией руководителя структурного подразделения и по согласованию с профкомом, устанавливать за текущий год и оплачивать в пределах фонда оплаты труда дополнительный отпуск работникам, не относящимся к ППС, предоставляемый сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

- работникам, проработавшим в ДГТУ непрерывно: от 15 до 20 лет – 2 календарных дня, от 20 до 25 лет – 3 календарных дня, свыше 25 лет – 4 календарных дня;

- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня – на ребенка до трех лет, 2 календарных дня – на ребенка до шести лет.

Стороны согласились увеличивать продолжительность отпусков сверх установленных законодательством:

а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 сентября с сохранением среднего заработка;

б) работникам, впервые вступающим в брак, – 2 календарных дня с сохранением заработной платы;

в) работнику в день его юбилея (50, 60 лет – для мужчин, 50, 55 лет – для женщин) – один день с сохранением среднего заработка.

2 дня за работу без больничных листов нетрудоспособности в течение предыдущего календарного года; Эти отпуски суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, с учетом требований трудового законодательства.(ст.41, ст.116, ст.126 ТК РФ)

По согласованию с непосредственным руководителем предусматривать сохранение средней заработной платы при предоставлении нерабочих дней одному из родителей детей, не посещающих детские дошкольные организации, начальные классы школьных организаций в связи с их закрытием на карантин или объявлением в указанных заведениях нерабочих дней по другим причинам.

5.5 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

5.5.1. участникам Великой Отечественной войны и вдовам участников ВОВ - до 35 календарных дней в год;

5.5.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в год;

5.5.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;

5.5.4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год.

5.6. Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется работнику по семейным обстоятельствам в связи:

- со свадьбой работника (детей работника) - до 10 дней;
- рождением ребёнка, (отцу) - до 3 дней
- усыновлением ребенка - до 3 дней;**
- переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- женщинам, дети которых идут в первый класс (сентябрь); - до 7 дней
- до 14 дней для ухода за тяжело заболевшим членом семьи;
- до 2-х дней в связи с юбилейной датой работника;
- до 11 дней в связи с похоронами родных и близких;
- **до 2х недель в связи с успешной защитой в срок кандидатской или докторской диссертации;**
- кроме того, дополнительно выделяется один день в начале учебного года работающим матерям, имеющим школьников, для участия в Дне знаний;
- в других случаях - по соглашению между работником и Работодателем.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется

5.7.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

5.7.2. представлять Работодателю своё мотивированное мнение при составлении графика отпусков работников университета;

5.7.3. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований (ст. 113 ТК РФ) при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.7.4. уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин и иных лиц, имеющих малолетних детей.

5.4. Оплата ежегодного отпуска производится из расчета средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядком, определенным Постановлением Правительства РФ от 24.12. 2007г. № 922.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников университета устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ) .

Установление и изменение (совершенствование) оплаты труда осуществляется с учетом реализации Указов Президента РФ и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников.

Во исполнение поручения Правительства Российской Федерации от 15.06.2016 г. № ОГ-П12-3524 установлены следующие соотношения заработной платы работников университета к уровню среднего значения

заработной платы в Ростовской области:

-Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования -2017г.-180% 2018г.-200%;

-Научные сотрудники- 2017г.-180% 2018г.-200%;

-Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования -2017г.-95% 2018г.-100%;

-Педагогические работники образовательных учреждений общего и дошкольного образования-2017г.-100% 2018г.-100%.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов от своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о вознаграждении в т.ч. по предложениям структурных подразделений, и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

6.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ч. 4, ст. 133 ТК РФ).

6.3 Оплата труда работников осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств в соответствии с положением «Об оплате труда работников университета». **Приложение №**

6.4. Выплата заработной платы является преобладающим видом выплат над другими расходами.

6.5. При своевременном финансировании заработная плата выдается 4,5,6 и 18,19,20 числа каждого месяца. Если первый день выдачи заработной платы совпадает с выходными и (или) праздничными днями, то выдача заработной платы переносится на рабочий день, предшествующий праздничному дню.

6.6. Бухгалтерия выдает лично работнику расчётный листок за один день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

6.7. Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска (исключая выходные и праздничные дни) в соответствии с приказом по университету.

6.8. Оплата разрешенной в установленном порядке замены по учебному расписанию временно отсутствующих по болезни преподавателей производится, как правило, в следующем расчетном месяце после произведённой замены.

6.9. Почасовая оплата труда производится ежемесячно, в следующем месяце после выполнения нагрузки.

6.10. Работодатель оплачивает листки временной нетрудоспособности в установленные дни выплаты заработной платы после их поступления в бухгалтерию университета.

6.11. Бухгалтерия университета перечисляет на текущий счёт профкома профсоюзные взносы **в размере 1% от заработной платы, удержанные из заработной платы работников по их личному заявлению** с одновременным оформлением документов для получения денежных средств на выплату заработной платы.

6.12. Работодатель регулярно информирует трудовой коллектив о финансовом положении университета.

6.13. Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров разрабатывает комплексную целевую программу, в которой предусматривает механизм стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

6.14. В случае организации и проведения профсоюзным комитетом забастовок различного уровня по поводу невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя за работниками, участвовавшим в забастовке, сохраняется средняя заработная плата.

6.15. Работодатель обязуется извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца.

6.16. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель обеспечивает выплату денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной трёхсотой действующей в это время учетной ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечить её выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

6.17. При выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с п. 17.5. положения «Об оплате труда в университете».

6.18. Руководитель структурного подразделения в пределах выделенных денежных средств совместно с председателем профбюро структурного подразделения распределяет стимулирующие выплаты в зависимости от квалификации работника, интенсивности, качества и результативности его работы, непрерывного стажа работы в университете.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

7.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.1.3. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболеваниях;

7.1.4. оказывать семье умершего работника университета, смерть которого не связана с выполнением им трудовых обязанностей, материальную помощь на погребение в размере не менее 6 минимальных размеров оплаты труда помимо социального пособия на погребение.

Семье погибшего работника, смерть которого наступила в результате исполнения им своих трудовых обязанностей, дополнительно выплачивать единовременное пособие в размере не менее 20 минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством РФ на день выплаты, и оплачивать счета на погребение;

7.1.5. выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 15 лет;

7.1.6. выделять средства на награждение детей работников, получающих полное среднее образование в муниципальных образовательных учреждениях, окончивших учебный год на «хорошо» и «отлично»;

7.1.7. ежегодно выделять средства на санаторно-курортное лечение работников из соотношения не **более 30 путёвок на тысячу работающих, с компенсацией стоимости путевки в размере 1000 рублей сроком пребывания до 14 дней, но не более 50% стоимости путевки**. Профком организует учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и осуществляет распределение путёвок;

7.1.8. сохранять, как за работающими работниками, право на санаторно-курортное лечение, **на отдых в спортивно-оздоровительном комплексе: СОСК «Радуга» ДГТУ, ОСК «Строитель»**, оздоровление в санатории-профилактории ДГТУ, проработавшими в университете не менее 20 лет, ушедшими из ВУЗа на пенсию по старости или инвалидности, а также за ветеранами ВОВ, не работающими на другом предприятии, и ветеранами других категорий.

7.1.8 . производить выплаты работникам ДГТУ в связи с юбилейными датами - 50 лет и далее через каждые пять лет, проработавшим в университете не менее 10 лет.

7.1.9. по согласованию с профкомом направлять часть бюджетных и внебюджетных средств на выплату ежемесячных и единовременных стимулирующих выплат работникам в соответствии с положением «Об оплате труда в университете»;

7.1.10. обеспечивать содержание санатория-профилактория ДГТУ, **СОСК**

«Радуга», ОСК «Строитель»;; детских садов № 173 «Берёзка», № 124 «Колосок»; баз отдыха университета;

7.1.11. выделять для работников университета до **20** путёвок в смену в санаторий-профилакторий ДГТУ, **с компенсацией 30% стоимости путевки, курсовки в санаторий-профилакторий** ;

7.1.12. выделять для работников университета и членов их семей не менее 80% путевок на базы отдыха Университета. Профком организует учет и распределение путевок;

7.1.13. предоставлять работникам, имеющим путёвки в санаторий-профилакторий ДГТУ, время для принятия пищи и процедур, назначенных главным врачом, (не более 3-х часов в день).

7.1.14. выделять средства на проведение праздников: Татьянин день, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год и др.;

7.1.15. организовывать добровольную вакцинацию работников и неработающих ветеранов в период обострения эпидемиологической обстановки;

7.1.16. обеспечивать все кафедры, отделы, службы, вахты общежитий средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости;

7.1.17. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе от работы во вторую смену после 18.00;

7.1.18. не привлекать без согласия работника к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

7.1.19. предоставлять по желанию женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительно два выходных дня в месяц без сохранения заработной платы;

7.1.20. разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 16 лет), по их просьбе использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы сроком до 4-х недель в период, когда позволяют производственные условия.

7.2. Жилищно-бытовое обслуживание

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей.

7.2.1. работодатель рассматривает возможность реализации практики строительства жилых домов на условиях привлечения средств работников и гарантирует ценообразование за 1 кв. м. жилья по себестоимости.

Отбор участников строительства каждого жилого дома производится комиссией, состоящей из представителей профсоюзной организации и администрации университета.

Обязательными условиями при отборе участников строительства установить:

- 30% - молодые преподаватели и научные работники;

- 30% - ветераны ВОВ и труда;

-30% - остальные категории работников;

- признание комиссией реальной необходимости улучшения жилищных условий;
- стаж работы в университете не менее 3 (трёх) лет;
- признание работника финансово-состоятельным участником строительства;

При распределении жилого фонда комиссией установить резерв комиссии 10% от доли университета.

7.2.2. предоставлять, после расселения обучающихся в общежитиях, по письменным заявлениям молодых научно-педагогических работников, согласованных с профсоюзным комитетом, в случае наличия свободных мест, возможность временного проживания в общежитиях ДГТУ. Плата за проживание работников устанавливается, в пределах расходов на коммунальные платежи, с учетом условий проживания, предусмотренных для строений государственного жилищного фонда. По решению работодателя и профсоюзного комитета может устанавливаться льготная плата.

7.2.3. содействовать работникам ДГТУ, которые имеют право на предоставление социального жилья в соответствии с требованиями ЖК РФ, в постановке на жилищный учёт в администрациях районов г. Ростова-на-Дону.

7.3. Работодатель обязуется

7.3.1. при формировании смет расходов предусматривать объём средств, необходимых для проведения обязательных ежегодных медицинских осмотров преподавателей и работников подразделений, реализующих программы СПО, лицеев, гимназий, детских садов, а также для проведения обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров работников университета и медицинских осмотров при приёме на работу в соответствии с перечнем (Приказ Минсоцразвития РФ № 302н от 12.04 2011 г.), (приложение № 6);

при реализации материальных ценностей, приобретенных на внебюджетные средства, администрация предоставляет первоочередное право на приобретение этих ценностей работникам университета, по минимальным ценам установленным университетом.

7.3.2. совместно с профкомом принимать на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и ветеранами вуза и членами их семей;

7.3.3. устанавливать стимулирующие выплаты за высокие результаты работы работникам, имеющим ведомственные награды, в соответствии с положением «Об оплате труда работников университета»;

7.3.4. устанавливать размер суточных за один день пребывания в служебной командировке на территории Российской Федерации до 500 рублей. (Приложение № 9 «Положение о порядке командирования работников и направления обучающихся» от 19.05.2014 №50)

7.3.5. совместно со студенческим профкомом выделять дотированные пу-

тёвки в СОСК «Радуга», **ОСК «Строитель»** работникам и членам их семей в количестве не менее 25% от списочного состава работников университета.

7.4. Работодатель совместно с профкомом

- осуществляет подбор сезонных работников СОСК «Радуга», **ОСК «Строитель»** для организации отдыха в комплексе, проведения в нём воспитательной, оздоровительной и культурно-массовой работы (зам. директора по работе с отдыхающими, ответственных по спорту, культурно-массовой работе, командиров отрядов и др.);

- обеспечивает содержание и функционирование материальной базы университета культурно-оздоровительного назначения (клуб, санаторий-профилакторий ДГТУ, СОСК «Радуга», **ОСК «Строитель»**, **баз отдыха** и т.п.);

- изыскивает возможности снижения стоимости путёвок студентам и работникам.

7.5. Профком обязуется

7.5.1. выделять на проведение культурно-массовых мероприятий новогодних и детских праздников, конкурсов и т.п. не менее 10% от годового профсоюзного бюджета;

7.5.2. при распределении путёвок на санаторно-курортное лечение, в санаторий-профилакторий ДГТУ, СОСК «Радуга» и **ОСК «Строитель»** выделять для неработающих пенсионеров и инвалидов путевки с сохранением льгот, предусмотренных для работников университета, не более 10% путёвок от общего количества;

7.5.3. выделять места в детские сады № 173 «Берёзка» и № 124 «Колосок»;

7.5.4. организовывать и проводить на базе СОСК «Радуга», работу детской оздоровительной смены в согласованные с Работодателем сроки, финансируемую обеими сторонами по утвержденной смете;

7.5.5. обеспечивать гласное распределение путёвок работникам университета и членам их семей в санатории, СОСК «Радуга», **ОСК «Строитель»**, санаторий-профилакторий ДГТУ, на базы отдыха;

7.5.6. осуществлять контроль условий отдыха работников университета и членов их семей в СОСК «Радуга», **ОСК «Строитель»** ;

7.5.7. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти работника и смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетаний, при серьёзных материальных затратах в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза; **Приложение №**

7.5.8. контролировать качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению;

7.5.9. организовывать распределение продукции, произведенной учебно-опытным полигоном ДГТУ.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обязуется выполнять мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в том числе: обучать работников безопасным приемам работы, проводить специальную оценку условий труда. (Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.)

8.3. Стороны признают свои обязанности сотрудничать в создании безопасных условий труда и считают управление охраной труда неотъемлемой частью производственной деятельности. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

8.4 Работодатель:

- создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда»;

- оборудует кабинет и уголки охраны труда и обеспечивает их работу в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 17.01.2001г. № 7 **«Об утверждении рекомендаций об организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»** (при численности работников до 1000 человек площадь кабинета 24 м², при численности работников свыше 1000 человек прибавляется 6 м² на каждую тысячу);

- создает из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, предоставляет средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-правовую и техническую документацию, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля, членов комиссии по охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве, а также профзаболеваний (ст.212 ТК РФ).

8.5. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется обеспечить:

8.5.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов;

8.5.2. наличие сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.3. условия соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;

8.5.4. режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;

8.5.5. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

8.5.6. проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве;

8.5.7. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (Постановление Минтруда и социального развития РФ от 17 декабря 2002 г. № 80); ***«Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»***

8.5.8. контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территории университета;

8.5.9. организацию и проведение обязательных ***предварительных и*** периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет собственных средств с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК РФ ***Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»; не допущение работе работников, не прошедших предварительный медицинский осмотр, согласно законодательству;***

8.5.10. приобретение и выдачу за счет средств университета в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 01.06.2009г № 290н; « Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты).

Примечание: работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзной организации устанавливать ***другие*** нормы выдачи спецодежды и ***СИЗ*** ***улучшающие*** по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных ***производственных***

факторов, а также при работах в особых температурных условиях;

8.5.11. своевременную стирку, сушку, ремонт и хранение спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты **в соответствии с установленными нормами**(ст. 221 ТК РФ);

8.5.12. **бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или, по их письменному заявлению, заменить компенсационной выплатой стоимости молока**(ст.222 ТК РФ, **Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 16.02.2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»**);

8.5.13. проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда") с привлечением комиссии по охране труда профкома и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда;

8.5.14. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, соблюдение санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территорий университета. В этих целях по установленным нормам должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения, помещения приема пищи, места для отдыха в рабочее время;

8.5.15. **наличие в подразделениях медицинских аптек, укомплектованных лекарственными средствами и препаратами для оказания первой медицинской помощи** (ст. 223 ТК РФ);

8.5.16. установление работникам, занятым на производстве с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных выплат (ст.219 ТК РФ и приложение № 5). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсация работникам не устанавливается;

8.5.17. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске для здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.5.18. расследование и учет несчастных случаев, в установленном порядке, и профессиональных заболеваний на производстве;

8.5.19. наличие комплекта правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой их деятельности;

8.5.20. полномочное участие профсоюзного комитета университета в работе комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и осуществление финансирования работы комиссии ;

8.5.21. страхование от несчастных случаев и профзаболеваний работников университета в соответствии с Федеральным Законом РФ **от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ** «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

8.5.22. необходимые условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их

правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

8.6. Стороны договорились

8.6.1. Ежегодно (не позднее 15 марта) заключать Соглашение по охране труда ***работодателя и уполномоченных представителей работников ДГТУ***, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора (приложение 7).

8.6.2. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.6.3. В случае грубого нарушения со стороны администрации нормативных требований охраны труда, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью, 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 ответственности и потери в заработной плате работника.

Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ), в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом (ст.220 ТК РФ).

8.6.4. проводить вводный инструктаж специалистами отдела охраны труда со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, профессиональной подготовки, стажа, профессии и должности, а также:

- с работниками, прибывшими в служебную командировку;
- с работниками, принятыми на условиях Трудового договора

(заключенного на неопределенный срок или срочного) в том числе для выполнения работ по совместительству или на дому.

Проводить первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктаж в подразделениях с оформлением документации согласно установленному законодательству;

8.6.5. ***Обеспечивать в помещениях университета температурный режим, соответствующий гигиеническим требованиям санитарных норм и правил(СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений)***

-в летний период допустимая температура воздуха в помещении+28С;

при повышении допустимой температуры на каждые +0,5С, сверх установленной нормы, рабочий день сокращается на 1 час; при температуре воздуха в помещении +33С работа запрещена;

- в зимний период допустимая температура воздуха в помещении +20С; при снижении температуры на 1С ниже установленной нормы, рабочий день сокращается на 1 час; при температуре воздуха в помещении +12С работа запрещена.

В случае невозможности обеспечения нормального температурного режима на постоянном рабочем месте, работник должен быть временно переведен в другое помещение с комфортными условиями труда. При отсутствии таких помещений руководитель подразделения, после согласования с профсоюзным комитетом, вправе разрешить работникам покинуть рабочее место.

6.7.Профсоюзный комитет:

8.7.1. представляет интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

8.7.2. требует от работников соблюдения **требования** правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

8.7.3. обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда университета, организует их обучение, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием **условий** труда, пожарной и экологической безопасности, совместно с ректором заслушивает результаты общественного контроля, ходатайствует о поощрении комиссии по охране труда;

8.7.4. организовывает обучение общественных инспекторов не реже, чем 1 раз в три года;

8.7.5. силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма;

8.7.6. проводит проверку состояния **условий** труда в **структурных** подразделениях, на кафедрах, в отделах, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашения по охране труда, **программой комплексной** безопасности университета.

8.7.7. Не менее одного раза в год заслушивает отчёты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и **производственной** санитарии;

8.7.8. способствует реализации принимаемых мер Работодателем, по улучшению условий труда, быта и оказывает помощь по укреплению производственной дисциплины;

8.7.9. осуществляет контроль соблюдения Работодателем законодательных и нормативно **правовых** актов по охране труда;

8.7.10. оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы, компенсации за

работу в особых условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления, в суде.;

8.7.11. принимает участие в **организации** проведения диспансеризации и вакцинации работников университета.

8.7.12. Организовывает ежегодное проведение и подведение итогов общественных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший уголок по охране труда».

8.7. Компенсация вреда, причинённого здоровью работника

8.8.1. Работодатель несет **ответственность** установленную законом за вред, причиненный здоровью работника, за полученные профессиональные заболевания, связанные с выполнением им трудовых обязанностей. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный **ущерб** в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

8.8.2. Работодатель по желанию работника берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем;

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Стороны признали обязательным:

- работу в составе Ученого совета ДГТУ представителей профсоюзного комитета;***
- работу председателей профсоюзных бюро в составе ученых советов академии, институтов и факультетов;***
- рассмотрение Работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений профсоюзной организации;***
- информирование администраций университета два раза в год коллектив университета о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на расширенном заседании Ученого совета или собрании коллектива университета***

9.2. Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза в соответствии с Уставом профсоюзов и также представляет интересы всех работников университета по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 14 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, (ч. 3-5, ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. предоставлять профсоюзному комитету и председателям профбюро структурных подразделений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному перечню (ч. 7 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (ч. 2 ст.377 ТК РФ);

Закрепить за профсоюзным комитетом аудитории 246, 247 главного корпуса, за филиалом ИСОиП аудиторию 2244, **за АСА ауд.1317**

9.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и

компьютеров, множительной техники;

- производить ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивать печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.6. сохранять за освобождёнными выборными и штатными работниками профкома университета социальные гарантии и льготы, действующие для работников вуза поощрительные надбавки, возможность использования оздоровительными, культурно-просветительными учреждениями.

Работодатель обязуется предоставить Работнику, освобожденному от работы в ДГТУ в связи с избранием его на выборную должность в Профком, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другую равноценную работу (должность) в ДГТУ. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) Работодатель сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется. По окончании полномочий освобожденных членов Профкома сотрудников им предоставляется право на отсрочку от аттестации на срок не менее чем 2 года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации.

9.4.7. поощрять по представлению профкома активно работающих, не освобожденных членов профкома, профбюро подразделений, профоргов;

9.4.8. освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

9.4.9. совместно анализировать социально-экономическое положение работников университета, подготавливать и совместно обращаться в Правительство России, местные органы власти и различные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищённости работников университета;

9.4.10. сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка;

9.4.11. отчислять денежные средства на счет профсоюзной организации на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и на санаторно-курортное лечение работников университета согласно смете

расходов внебюджетных средств (ч. 3 ст. 377 ТК РФ).

9.4.12. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечивая при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Члены профкома включаются в состав комиссий университета по тарификации, аттестации педагогических работников, **специальной оценке условий труда** рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие комиссии.

9.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ);

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

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

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

- графики предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

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

- **утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка»(ст.190 ТК РФ)**

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

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

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

9.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и уволены без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Представлять права и защищать интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком являться представителем их интересов и перечисляют ежемесячно денежные

средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, занимающейся вопросами летнего оздоровления детей работников университета и обеспечения их новогодними подарками.

10.8. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам *оплачиваемых* отпусков.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. осуществлять проверку выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на конференциях коллектива *с размещением информации на сайте ДГТУ*. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор;

11.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

11.2.3. рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.2.4. соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.3. Председатель профсоюзной организации, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий профсоюзного комитета, запрашивает у администрации

информацию о выполнении положений Коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о выполнении положений Договора.

11.4. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к административной ответственности (ст.55 ТК РФ, ст.2.4 КоАП РФ).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания - 17 апреля 2014 г. (ст. 43 ТК РФ).

12.2. По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. *(Но не более 3 месяцев.)*

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения Трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4 Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора предоставить его текст в орган *по труду Правительства Ростовской области для уведомительной* регистрации, Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Работодатель также обязуется в течение 14 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников, *разместить на сайте ДГТУ, издать в виде брошюры для руководителей всех структурных подразделений и* знакомить с ним вновь поступающих работников (ст.50 ТК РФ). *Коллективный договор является документом обязательным для исполнения всеми работниками ДГТУ.*

12.6. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.7. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными

нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.