

г. Благовещенск
2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются ФГБОУ ВО «Благовещенский государственный педагогический университет» в лице ректора университета (далее – работодатель) и работники университета в лице председателя Первичной профсоюзной организации работников БГПУ Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюзная организация).

1.2. Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Благовещенский государственный педагогический университет» (далее – университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

При заключении настоящего договора стороны руководствуются законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом университета.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.5. Профсоюзная организация выступает полномочным представителем всех

работников университета при разработке и заключении коллективного договора, контроле за его выполнением, а также в управлении университетом и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в профсоюзной организации, за исключением пунктов, выражающих интересы членов профсоюзной организации.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

1.8. Для ведения переговоров по заключению договора приказом ректора университета создается комиссия из равного числа представителей сторон.

1.9. Решение о заключении договора принимает конференция работников и обучающихся ФГБОУ ВО «БГПУ» (далее – конференция).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.10. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют стороны из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации.

1.11. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.12. Разделы договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

Все последующие изменения настоящего договора в части использования финансовых и материальных ресурсов университета реализуются в рамках утвержденных ректором смет доходов и расходов, а также в соответствии с законодательством РФ.

1.13. Договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его

подписания сторонами.

1.14. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства и права сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим договором. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется заблаговременно представлять профсоюзной организации проекты локальных нормативных актов, предусмотренных в п. 2.2 настоящего договора.

2.4. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), являются недействительными и не подлежат применению.

2.5. Работодатель осуществляет и развивает все формы приносящей доход деятельности с целью увеличения доходов университета, поддержания его материального и технического состояния, сохранения кадрового состава и в соответствии с законодательством РФ, ежегодно отчитывается о приносящей доход деятельности на ученом совете университета.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. *Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу*

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.1.2. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, определяется Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 № 1138, Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293, Уставом университета, Положением об организации и проведении конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в БГПУ.

3.1.3 Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяется Приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 715 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения

указанного конкурса" (вместе с "Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников"), а также Уставом университета и Положением о конкурсной комиссии и порядке проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников в БГПУ.

3.1.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом, Положениями о выборе заведующего кафедрой и декана.

3.1.5. Работодатель способствует привлечению научных сотрудников к преподавательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий работников в научно-исследовательской работе.

3.1.6. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим договором.

3.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) работодатель обязан ознакомить его под роспись с Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников университета устанавливаются ПВТР, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы, графиками сменности, расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.2.2. Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в

неделю.

3.2.3. Для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.2.4. Работодатель обязуется знакомить каждого педагогического работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее 30 июня текущего года.

3.2.5. Привлечение и оплата работы в установленные работникам выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, осуществляется в соответствии со ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.2.6. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная), соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников ПВТР и трудовыми договорами.

3.2.7. Рабочее время ППС определяется расписанием учебных занятий и выполнением круга обязанностей, которые соответствуют ПВТР, трудовым договорам, должностным инструкциям и утвержденным индивидуальным планам работы.

3.2.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками научно-педагогических и педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.3. Отпуска работников

3.3.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.3.2. Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска работников

устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.3.3. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо использован отдельно. Длительный отпуск может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает ректор по рекомендации ученого совета университета. Разделение длительного отпуска на части и продление его на основании листка нетрудоспособности (в период нахождения в дополнительном отпуске) не допускается. Работающим по совместительству дополнительный отпуск не предоставляется.

3.3.4. Предоставление ежегодного основного отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором университета с учетом мнения профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.3.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

3.3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (по заявлению работника):

- при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

3.3.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному

заявлению работника при наличии финансирования.

3.3.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

3.3.9. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению работника может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения работником своих трудовых обязанностей.

3.3.10. Супругам, работающим в университете, по возможности отпуск предоставляется одновременно.

3.3.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки труда.

3.3.12. По семейным обстоятельствам и в случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение, а также иным уважительным причинам очередной отпуск работника может быть перенесен на другой срок по его заявлению и согласованию с работодателем.

3.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, пропорционально отработанному времени.

3.3.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.3.15. Отпуск работникам из числа ППС, как правило, предоставляется в каникулярный период.

3.3.16. Для сотрудников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного состава при согласовании с непосредственным руководителем может предоставляться «День хозяйюшки» (один день в месяц), оплачиваемый при наличии финансовых средств. Указанные дни не суммируются и сгорают по истечении периода, в котором они могли быть предоставлены.

3.3.17. Работники университета имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- в связи с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители,

бабушка, дедушка, внуки, родные братья и сестры) – 3 календарных дня.

3.3.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ) предоставляется сотрудникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала с учетом выполнения своих должностных обязанностей по основному месту работы, чей отпуск не превышает 36 календарных дней, при непрерывном стаже работы в БГПУ (за исключением работников, принятых по срочным трудовым договорам, перерыв в стаже работы в БГПУ которых составляет не более 5 рабочих дней):

- 10 дней – проработавшим в университете не менее 15 лет;
- 5 дней – проработавшим в университете от 10 до 15 лет;
- 3 дня – проработавшим в университете от 5 до 10 лет.

3.3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

3.3.20. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы работникам университета по их личному заявлению предоставляется в следующих случаях:

- в связи с юбилеем работника – 1 календарный день;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок, определенный лечащим врачом;
- сотрудникам, дети которых идут в 1 класс – 1 день (1 сентября);
- в случае смерти близких родственников, проживающих за пределами Амурской области – 10 дней без учета времени, затрачиваемого на дорогу;
- в других случаях по согласованию с работодателем.

3.4. Прекращение (расторжение) трудового договора

3.4.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, главе

13 ТК РФ; с педагогическими работниками дополнительно – по основаниям, предусмотренным в ст. 336 ТК РФ; с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям, предусмотренным в ст. 288 ТК РФ.

3.4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета 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 органу профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников университета работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются работодателем под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.4.5. При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица предпенсионного возраста (не более чем за 5 лет до пенсии); проработавшие в университете свыше 10 лет; родители, имеющие детей-инвалидов; лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения

профессионального образования соответствующего уровня.

3.4.6. При сокращении численности или штата работников работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.4.7. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.5. Поощрения работников

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих, создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность, а также за другие достижения в работе в университете применяются следующие виды морального поощрения (в соответствии с Положением о наградах в ФГБОУ ВО «БГПУ»):

- объявление благодарности БГПУ;
- награждение почетной грамотой БГПУ;
- присвоение почетных званий «Почетный профессор БГПУ», «Ветеран БГПУ»;
- представление к награждению государственными, ведомственными и региональными наградами.

В университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и включает: должностные оклады с долей занимаемой ставки; доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда работников университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников БГПУ.

4.2 Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

4.4. Выплата заработной платы работникам университета производится каждые полмесяца в следующие сроки: 20 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за отработанный период с 1 по 15 число текущего месяца, окончательный расчет – 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Ежемесячно в течение трех дней после выплаты заработной платы в установленное время работнику лично по его обращению или его доверенному лицу выдаются расчетные листки, в которых указывается следующая информация:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При отсутствии работника в период, установленный для получения расчетных листков, на рабочем месте по уважительной причине (болезнь, командировка, отпуск) расчетный листок выдается по обращению в бухгалтерию.

4.6. Оплата труда сотрудника, замещающего временно отсутствующего по уважительной причине сотрудника, производится согласно Положению об оплате труда работников БГПУ.

4.7. Введение новых условий труда или их изменение производится по согласованию с профсоюзной организацией.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель и профсоюзная организация считают первоочередной задачей обеспечение учебного процесса и научно-педагогической деятельности в университете.

5.2. Работодатель и профсоюзная организация в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда (далее – комиссия по ОТ), в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон.

5.3. Обязанности работодателя:

– обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивать обучение работников в области охраны труда;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных

медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске причинения вреда здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде. Основанием для установления льгот и компенсаций являются итоги специальной оценки условий труда;

- содержать в надлежащем состоянии территорию университета и общежитий, где проживают работники, обозначать и соблюдать места сбора и сроки вывоза твердых коммунальных отходов;

- совершенствовать пропускной режим и охрану зданий университета;

- обеспечивать температурный режим в рабочих помещениях и аудиториях в соответствии с нормативными правовыми актами РФ. В случае несоответствия температурного режима допустимому в учебных аудиториях, осуществляется перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом; в помещениях подразделений сокращается продолжительность рабочего дня работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы;

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вести учет и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;

- другие обязанности, предусмотренные ст. 214 ТК РФ.

5.4. Обязанности работников:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

- исполнять приказы, распоряжения работодателя и своих непосредственных руководителей;

- бережно относиться к имуществу университета, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

- соблюдать нормы профессиональной этики;

- оказывать помощь хозяйственным службам университета в подготовке помещений кафедр и лабораторий, баз практики студентов к осуществлению ремонтных работ;

- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

- правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- правильно и в полном объеме применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- бережно относиться к выданным средствам индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические

освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями, проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

– незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.5. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности комиссия по ОТ составляет акт и представляет его работодателю для устранения выявленных нарушений.

5.6. Ежегодно, не позднее 28 августа, приемочная комиссия по проверке вопросов комплексной безопасности осуществляет проверку готовности аудиторий к началу учебного года.

5.7. Аудитории с количеством посадочных мест, превышающим 125 человек, оборудуются звукоусиливающей техникой и средствами технического обучения.

5.8. Комиссия по ОТ контролирует наличие и своевременную замену аптечек первой медицинской помощи в структурных подразделениях университета.

5.9. Работники университета обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в университете.

5.10. Работодатель отвечает за противопожарную пропаганду, обучение

работников подразделений мерам пожарной безопасности и действиям в случае пожара, обеспечивает сохранность, исправность и пригодность имеющихся средств пожаротушения, оборудования систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

5.11. Обязанности профсоюзной организации:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, раздела X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии с п. 3 ст. 13, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в университете;

- контролировать правильность применения льгот и компенсаций для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;

- оказывать практическую помощь работникам университета в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;

- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации;

- способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- выносить на рассмотрение администрации университета предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере;

- проводить разъяснительную работу, направленную на бережное отношение и сохранение собственности университета; экономное использование электроэнергии, воды; оказывать содействие работодателю в поддержании нормальных условий труда, выполнении требований правил охраны труда и внутреннего распорядка; прохождении организуемых работодателем профилактических медицинских мероприятий (прививки, профосмотры), направленных на раннее выявление и предупреждение заболеваний.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель и профсоюзная организация рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам университета.

6.2. Работодатель обеспечивает своевременную и полную выплату работникам университета всех видов государственных социальных пособий и компенсаций в соответствии с поступающим финансированием.

6.3. Работникам БГПУ могут предоставляться социальные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников БГПУ и настоящим договором.

6.4. Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают предоставление в полном объеме льгот и преимуществ, установленных действующим законодательством, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, инвалидам и другим категориям граждан, в соответствии с поступающим финансированием.

6.5. Материальная помощь в случаях, предусмотренных настоящим договором, оказывается нуждающимся основным работникам по заявлению работника приказом ректора.

6.6. Работники имеют право на материальную помощь один раз в год в случае длительной временной нетрудоспособности самого работника или лиц, находящихся на иждивении и требующих постоянного ухода, а также в случае непредвиденных жизненных ситуаций (пожар, стихийное бедствие и др.) по основному месту работы.

6.7. Для получения материальной помощи работнику необходимо предоставить заявление с документами, подтверждающими обоснованность просьбы. Материальная помощь оказывается работодателем по письменному заявлению:

– в случае смерти членов семьи основного работника (супруг, супруга, отец, мать, дети) обеспечивать транспортом (по возможности), выделять материальную помощь в зависимости от стажа работы в университете: до 5 лет – 3000 руб.; свыше 5 лет – 5000 руб.

6.8. Основным сотрудникам, достигшим 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, оказывать материальную помощь в размере: проработавшим при непрерывном стаже в университете до 10 лет – 3000 рублей, с 10 до 20 лет – 6000 рублей, свыше 20 лет – в размере заработной платы за предшествующий месяц по основной ставке, но не ниже МРОТ по основному месту работы.

6.8.1. Основным работникам выплачивается единовременно материальная помощь при непрерывном стаже работы в университете:

- 35, 40 лет – 10 000 рублей;
- 45, 50 лет – 20 000 рублей.

Основной работник утрачивает право на получение данной материальной помощи в случае, если он предоставил письменное заявление позже срока окончания финансового года, в котором наступило право на его получение.

6.9. Профсоюзная организация осуществляет заключение договоров, приобретение билетов на различные культурно-массовые мероприятия, приобретение новогодних подарков для детей работников университета.

6.10. Для занятий в спортивных секциях (футбол, волейбол, баскетбол и др.) университет предоставляет бесплатно работникам спортивные залы в свободное от

работы и учебы время и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций.

6.11. Университет совместно с профсоюзной организацией проводит спартакиады между факультетами и подразделениями, с награждением победителей и освещением результатов на сайте вуза.

6.12. Работодатель создает условия для обеспечения работников качественным питанием в необходимом ассортименте в пунктах питания университета.

6.13. Профсоюзная организация осуществляет контроль и разработку предложений по улучшению качества обслуживания, цен и санитарного состояния пунктов питания на территории университета. Результаты контроля и предложения предоставляются работодателю в письменном виде.

6.14. Работодатель может предоставлять финансовую поддержку профсоюзной организации университета на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профсоюзная организация признает приоритетную роль работодателя в организации, планировании и управлении работой университета. Работодатель и профсоюзная организация обязуются проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социальные аспекты жизни и деятельности трудового коллектива.

7.2. Профсоюзная организация выступает представительным органом трудового коллектива. Она осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюзной организации, проводит в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению трудовой дисциплины и повышению производительности труда.

Профсоюзная организация имеет право требовать устранения выявленных

нарушений. Работодатель обязан рассматривать предложения профсоюзной организации об устранении нарушений законодательства о труде и профсоюзах в течение одного месяца.

7.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

7.4. Профсоюзная организация оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников высшей школы.