

Врио ректора ЛГТУ

Председатель профкома ЛГТУ

_____ П.В. САРАЕВ

_____ Е.М. КРАМЧЕНКОВ

МП

МП

« ____ » _____ 2019 г.

« ____ » _____ 2019 г.

**Коллективный договор
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)**

Раздел 1. Общие положения

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

1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице временно исполняющего обязанности ректора ЛГТУ Сараева Павла Викторовича (далее – работодатель) и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ЛГТУ Липецкого регионального отделения «Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» Крамченкова Евгения Михайловича.

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

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективного договора стороны могут продлить его действие на срок не более трех лет.

Раздел 2. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

2.1. По представлению структурных подразделений и по согласованию с профкомом для работников по их желанию разрабатывать графики рабочего времени: скользящий, индивидуальный, работы на дому, бригадного метода и т.д.

2.2. Всем работающим по их письменным заявлениям, при отсутствии возражений руководителей структурных подразделений, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на срок, согласованный сторонами (статья 128 ТК РФ).

2.3. Сократить рабочее время женщинам-сотрудницам университета на 1 день в месяц или на 1 час в неделю с сохранением заработной платы без ухудшения качества работы подразделения по их письменному заявлению на усмотрение руководителя структурного подразделения.

Ответственный – руководитель структурного подразделения.

2.4. Установить рабочий день в пятницу до 16.00 ч.

2.5. По усмотрению руководителя подразделения предоставлять работникам по их письменным заявлениям дополнительные оплачиваемые выходные дни по одному на каждый месяц (июнь, июль, август, сентябрь), если предоставленные выходные дни не отразятся на качестве работы подразделения.

2.6. Вести суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (статья 104 ТК РФ) при выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2.7. Утверждать Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников (профкома).

Раздел 3. Нормирование и оплата труда

Работодатель обязуется:

3.1. Оплату труда осуществлять согласно действующему законодательству Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера регламентировать Положением об оплате труда работников университета, разработанным с учетом мнения представительного органа работников (профкома).

3.3. Учебную нагрузку, выполненную преподавателем сверх предусмотренной индивидуальным планом, оплачивать дополнительно в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

3.4. Предоставить работникам университета возможность получения листка расчета зарплаты с указанием сумм основной зарплаты, дополнительных выплат и удержаний.

3.5. Выплату заработной платы осуществлять 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления по заявлению работника на лицевой счет работника в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

3.6. Оплату за работу в выходные и праздничные дни работникам ЛГТУ производить с учетом установленных надбавок и доплат (статья 153 ТК РФ).

3.7. За каждый час работы в ночное время сотрудникам ЛГТУ производить доплату в размере 35% от оклада с учетом надбавок и доплат (статья 154 ТК РФ).

Раздел 4. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, установленными льготами – сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, выдача молока, дополнительная оплата, медицинские осмотры и т.д. в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.2. Обеспечить работников университета спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативными документами.

4.3. Регулярно проводить паспортизацию всех помещений, где проводятся работы с повышенной опасностью (радиационной, химической, тепловой и т.д.).

4.4. Обеспечивать надлежащее содержание транспортных и пешеходных дорог, относящихся к территории ЛГТУ (особенно в зимнее время).

4.5. Обеспечить гарантии прав работников ЛГТУ на охрану труда.

4.6. Установить ненормированный рабочий день для работников автотранспорта (водитель, ведущий механик), помощника ректора. Указанным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три календарных дня (статья 119 ТК).

4.7. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной инспекции в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

Раздел 5. Повышение квалификации и меры социальной защиты работников

Работодатель обязуется:

5.1. Оказывать консультации работникам университета по правовым вопросам, связанным с их трудовой деятельностью.

5.2. Использовать информационные ресурсы ЛГТУ для информирования работников по вопросам, связанным с их трудовой деятельностью.

5.3. Регулярно, в соответствии с планом, предоставлять профессорско-преподавательскому составу и работникам подразделений ЛГТУ возможность повышать свою квалификацию путем направления на курсы повышения квалификации или стажировку в ведущие образовательные, научные и производственные организации г. Липецка и других городов, в том числе за границу Российской Федерации.

5.4. Высвобождение преподавателей и иных категорий работников университета, связанное с совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией или перепрофилированием структурных подразделений, осуществлять при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления профкома ЛГТУ и персонально работника под подпись.

5.5. Высвобождение преподавателей и других сотрудников, связанное с сокращением штата или численности, производить при соблюдении норм трудового законодательства Российской Федерации.

5.6. При участии председателя профкома периодически рассматривать вопрос о представлении к награждению преподавателей и сотрудников за добросовестный труд.

5.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе администрации, производить с учетом мотивированного мнения профкома (статьи 82,373-376 ТК РФ).

Раздел 6. Социальная сфера

Работодатель, профком обязуются:

6.1. При увольнении работников, имеющих основное место работы в ЛГТУ, на пенсию по старости, пенсию по инвалидности, а также в случае смерти такого сотрудника, имеющего право выхода на пенсию, осуществлять разовую выплату в следующих размерах:

общий стаж работы в университете:	размер выплаты:
от 10 до 15 лет	- 2 оклада с учетом надбавок, установленных на момент увольнения;
от 15 до 20 лет	- 4 оклада с учетом надбавок, установленных на момент увольнения;
от 20 до 25 лет	- 6 окладов с учетом надбавок, установленных на момент увольнения;
от 25 до 30 лет	- 8 окладов с учетом надбавок, установленных на момент увольнения;
более 30 лет	- 10 окладов с учетом надбавок, установленных на момент увольнения.

Разовая выплата может быть по желанию сотрудника заменена на доплату к пенсии, выплачиваемую ежемесячно в соответствии с отдельным соглашением между работодателем и работником.

6.2. Установить для работников, имеющих основное место работы в ЛГТУ, размер оплаты от стоимости платных образовательных услуг - обучение работников и их детей по основным образовательным программам, в зависимости от общего стажа работы в ЛГТУ:

общий стаж работы в ЛГТУ:	размер оплаты от стоимости услуг:
от 2 до 5 лет	- 75 %
от 5 до 10 лет	- 65 %
от 10 до 15 лет	- 40 %
от 15 до 20 лет	- 20 %
более 20 лет	- 5 %

Размер оплаты рассчитывается бухгалтерией ЛГТУ с момента подачи работником соответствующего заявления.

6.3. Выделять материальную помощь членам профсоюза из средств, полученных от удержанных профсоюзный взносов при их наличии.

6.4. Оказывать материальную помощь на обеспечение лечения и отдыха сотрудников, имеющих основное место работы в ЛГТУ, и их детей в лечебно-оздоровительных учреждениях из средств федерального бюджета и из внебюджетных средств при наличии.

6.5. Оказывать материальную помощь в размере не менее 8 минимальных размеров оплаты труда для выполнения ритуальных услуг при погребении работников, имеющих основное место работы в ЛГТУ, и не менее 4 минимальных размеров оплаты труда на погребение членов семей работников, имеющих основное место работы в ЛГТУ, из средств федерального бюджета и из внебюджетных средств при наличии.

6.6. Оказывать материальную помощь работникам, имеющим основное место работы в ЛГТУ, на лечение при длительных и тяжелых заболеваниях и в других исключительных случаях из средств федерального бюджета и из внебюджетных средств при наличии.

6.7. Установить разовую поощрительную выплату в размере 50% от должностного оклада с учетом установленных надбавок сотрудникам-юбилярам, имеющим основное место работы в ЛГТУ и проработавшим в университете не менее 10 лет, по достижении ими возраста 50, 60 и каждые следующие 5 лет, при отсутствии дисциплинарных взысканий в течение одного календарного года, предшествующего назначению указанной выплаты.

6.8. Предоставлять единовременную материальную помощь в размере 2 минимальных размеров оплаты труда при рождении ребенка у работника, имеющего основное место работы в ЛГТУ, из средств федерального бюджета и из внебюджетных средств при наличии.

6.9. Содействовать получению ипотечного кредитования на строительство жилья работникам, имеющим основное место работы в ЛГТУ, в соответствии с действующим законодательством России.

6.10. Организовывать проведение новогодних ёлок, комплектацию подарков, конкурсы и поездки для детей работников ЛГТУ.

6.11. Обеспечить расширение ассортимента блюд в комбинате питания с включением диетических блюд, а также расширение ассортимента блюд «социального» питания.

6.12. Обеспечить возможность работникам университета бесплатно пользоваться бассейном и спортивными залами ЛГТУ не менее 10 часов в неделю по специальному графику.

6.13. Установить оплату в размере 50 % от стоимости платных оздоровительных услуг учебно-спортивного комплекса ЛГТУ для бывших работников, имеющих общий стаж работы по основному месту работы в ЛГТУ более 20 лет и уволившихся в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности.

Раздел 7. Обеспечение деятельности профсоюзной организации

Для создания необходимых условий работодатель обязуется обеспечить права профкома, в связи с чем:

7.1. Работодатель предоставляет профсоюзному органу в бесплатное пользование помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, связью (в том числе доступом в интернет) и уборкой, необходимыми для их работы, а также возможность проведения собраний работников, обеспечивает обслуживание оргтехники и снабжение необходимыми для печати материалами.

7.2. Работодатель предоставляет профкому по заявкам транспорт для решения общественных вопросов.

7.3. Членам профбюро и профкома, не освобожденным от своей производственной работы, совместным решением работодателя и профкома предоставляется необходимое время для выполнения общественных работ в интересах коллектива, а также на период их профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

7.4. Работодатель на основании личного письменного заявления члена профсоюза обеспечивает профсоюзную организацию безналичной системой удержания профсоюзных взносов и производит их перечисление на счет профоргана, одновременно с выплатой заработной платы.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть, должны по возможности решаться мирным путем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. В течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения по взаимному согласию сторон в установленном порядке.

8.3. Работодатель и профком обязуются осуществлять систематический контроль за ходом выполнения коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в полугодие.

8.4. Работодатель и профком обязуются принимать предусмотренные действующим трудовым законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.

8.5. Работодатель и профком обязуются в месячный срок после подписания коллективного договора довести его содержание до всех работников ЛГТУ. Обеспечивать ознакомление с содержанием коллективного договора всех вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

8.6. Работодатель и профком обязуются отчитываться один раз в год о выполнении коллективного договора на собраниях. С отчетом выступают уполномоченные лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.