

**Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Волгоградского государственного технического
университета на 2010 – 2013г.г.**

**Рассмотрен и утвержден
на конференции
трудоого коллектива
ВолгГТУ**

Ректор ВолГТУ

Председатель профкома

И.А.Новаков

Е.А.Федянов

**Волгоград
2010г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ВолгГТУ.
- 1.2. Цель коллективного договора – согласование интересов работников и администрации ВолгГТУ на принципах социального партнерства.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице его представителя – ректора ВолгГТУ член.-корр. РАН Новакова И. А., с одной стороны и сотрудниками, от которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профкома сотрудников Федянова Е. А., с другой стороны.
- 1.4. Положения настоящего коллективного договора (далее КД) распространяются на всех работников ВолгГТУ и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового кодекса и другими актами законодательства РФ.
- 1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет. По истечении установленного срока стороны имеют право неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.6. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному соглашению в течение срока действия КД.
- 1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия КД.
- 1.9. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий направляются в 7-ми дневный срок в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА, СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Штатные расписания работников университета утверждаются ректором, исходя из задач и специфики ун-та, в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения руководителей структурных подразделений и профсоюзного комитета.
- 2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников университета регулируются нормами действующего законодательства о труде, законом «Об образовании» от 1996 года и настоящим коллективным договором.
- 2.3. Найм преподавателей и отдельных сотрудников производится ректором вуза на договорной основе с предварительным конкурсным отбором на основании «Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ» (Приказ Министерства образования №167 от 06.08.99г). Администрация при найме работника должна ознакомить его (под роспись) с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором, организацией и оплатой труда, установленными льготами, Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.3.1. Трудовой договор (ТД) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр ТД передается работнику, другой хранится у работодателя. ТД, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с веде-

ния или по поручению работодателя и его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ). Срок окончания ТД также предусматривает право сотрудника до увольнения использовать очередной ежегодный отпуск.

2.3.2. Срочный трудовой договор заключается на период до 5 лет. Условия договора могут быть изменены или дополнены согласно законодательству или по соглашению сторон, что оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора. Условия дополнительного соглашения, ухудшающие положение преподавателя и нарушающие законодательство о труде РФ, не допускаются (гл. 12 ТК РФ).

2.4. Преподаватели кафедр, сотрудники подразделений имеют право заключить контракты и договор гражданско-правового характера с работодателем на проведение научно-исследовательских работ и организацию платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание спецкурсов и циклов дисциплин) за рамками соответствующих программ и государственных стандартов.

2.5. Работодатель обязуется проводить творческие конкурсы, выставки научно-технических работ, по результатам которых поощрять авторов изданных учебников, монографий, учебных пособий и успешно защитивших кандидатские и докторские диссертации.

2.6. Преподаватели и сотрудники ВолгГТУ могут привлекаться на строительные и др. работы, не связанные с выполнением ими своей трудовой функции по основной должности, только в случае производственной необходимости по приказам ректора, в которых должны быть предусмотрены срок до 1 месяца, условия и размер оплаты труда, при этом за данными работниками сохраняется заработная плата по основному месту работы в размере среднего месячного заработка.

2.7. В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ основаниями для увольнения по инициативе работодателя являются:

- 1.** Сокращение численности или штата работников организации.
- 2.** Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а)** состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б)** недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- 3.** Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 4.** Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - а)** прогул-отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - б)** появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в)** разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г)** совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения чужого имущества или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д)** нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа).

5. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
6. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
7. Принятие руководителем организации (филиала или представительства) его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
8. Однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей.
9. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.
10. Случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации коллегиального исполнительного органа организации.

Увольнение в соответствии с п.1 и п.2 допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу университета не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением штата, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профкома сотрудников (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- а) повторное в течение года грубое нарушение Устава ВолгГТУ;
 - б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью обучающегося.
- Согласие профкома при увольнении работника по данным основаниям не требуется (ст. 336 ТК РФ).

2.10. Увольнение работника в случае его болезни или инвалидности (при наличии медицинского заключения) по инициативе администрации (ст. 83 п.5 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома. Администрация выплачивает работнику выходное пособие размере двухнедельного среднего заработка, а проработавшим в ВолгГТУ непрерывно свыше 20 лет в размере должностного оклада.

2.11. В случае увольнения работника по причине потери трудоспособности, вследствие производственной травмы или профессионального заболевания по вине университета, работнику выплачивается пособие по безработице или стипендия на период обучения второй профессии в размере 100% его среднего заработка по заявлению работника.

2.12. При увольнении в связи с уходом сотрудника университета на пенсию по старости выплачивается единовременное пособие, размер которого при непрерывном стаже работы в университете

свыше 10 лет – 2 оклада,

свыше 15 лет – 3 оклада,

свыше 30 лет – 4 оклада.

2.13. Работодатель и профком производят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т. д. высвобождаемых работников, с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде (ст. 178 ТК РФ).

2.14. Преподаватели и сотрудники имеют право на повышение квалификации через каждые пять лет трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе предложений кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств в следующих формах: ФПК, творческий отпуск, семинар, командировки и иные формы. При этом работнику предоставляют установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). Она устанавливается в соответствии с законодательством РФ по оплате труда работников бюджетной сферы, иными локальными нормативными актами университета. В соответствии с федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», формы материального поощрения, а также нормы по оплате труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза (ст. 144 ТК РФ).

3.2. В пределах имеющихся средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, работодатель самостоятельно согласно с коллективным договором устанавливает доплаты, надбавки компенсационного характера и выплачивает премии.

3.2.1. Выдача заработной платы, материальной помощи и других выплат членам коллектива осуществляется два раза в месяц: 2-го и 17-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136.ТК).

Работодатель несет ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.142. ТК РФ). Трудовой коллектив должен быть своевременно информирован о возможных задержках заработной платы и их причине.

3.3. Система оплаты труда работников университета устанавливается «Положением об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета» с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью:

- Приложение 1.1, которое включает размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей: профессорско-преподавательского состава, руководителей структурных подразделений, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональных профессий рабочих и других.

- Приложение 1.2. «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»

- Приложение 1.3. «Положение о премировании (установлении поощрительных выплат)».

3.3.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;

-перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;

-иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

-«Положения об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета» с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-мнения профкома работников университета.

3.3.2. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок – единовременные на месяц или разового характера) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в университете:

Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за высокие результаты работы, достигнутые успехи в учебной, методической, научно-исследовательской работе, по результатам рейтинговой оценки деятельности преподавателей кафедр и факультетов;

- за активную методическую работу по формированию учебных планов;

- за учебники и учебно-методические пособия и разработки, созданные преподавателями университета;

- за количество студентов, занявших призовые места в международных и общероссийских олимпиадах;

- за количество студентов, ставших стипендиантами Правительства или Президента РФ;

- за интенсивность труда научным руководителям аспирантами, докторантами;

- за интенсивность труда кураторам академических групп;

- за интенсивность работы молодых преподавателей в возрасте до 30 лет;

- за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- за интенсивность работы в должности декана, а также исполнение обязанностей декана;
 - за интенсивность труда в должности доцента в размере 40% от должностного оклада;
 - за интенсивность труда в должности профессора в размере 60% от должностного оклада;
 - за подготовку и издание научной и учебно-методической литературы;
 - за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
 - за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
 - по итогам завершения календарного и/или учебного года, квартала за успешное и добросовестное выполнение сотрудниками университета своих трудовых обязанностей;
 - за интенсивность труда работников, связанного с внедрением новой техники и новых технологий;
 - за интенсивность труда при подготовке и проведении конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
 - за участие в выполнении фундаментальных и прикладных научных исследований;
 - за участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;
 - за полученные работником или с его участием премии, награды, дипломы;
 - за количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;
 - за количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов;
 - за количество изданных монографий, участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);
 - за научное руководство студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов;
 - за интенсивность и результаты работы, связанной с оказанием платных услуг в рамках уставной деятельности университета;
 - за интенсивность труда по организации, руководству деятельностью структурных подразделений по внебюджетной деятельности;
 - за содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности;
 - за интенсивность труда при создании и внедрении системы качества университета применительно к своему рабочему месту (или подразделению в целом);
 - за интенсивность труда, в связи с увеличением объема работы по внебюджетной деятельности;
 - за интенсивность труда при особом режиме работы;
 - за интенсивность труда, в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
 - за интенсивность труда при исполнении возложенных обязанностей работникам, заключившим с университетом договор о полной материальной ответственности;
 - за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
 - за развитие международного сотрудничества;

- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета административно-хозяйственных служб;
- за интенсивность труда при выполнении и своевременной сдачи налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по университету;
- за интенсивность труда продавцов и буфетчиц столовой по результатам товарооборота реализованной продукции в день по конкретной торговой точке:
 - при реализации до 3000 рублей в день – в размере на общих основаниях;
 - при реализации от 3000 до 5000 рублей – в размере 1,0% от суммы товарооборота по конкретной торговой точке дополнительно к установленной надбавке;
 - при реализации свыше 5000 рублей- в размере 1,5% от суммы товарооборота по конкретной торговой точке дополнительно к установленной надбавке;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за сложность и напряженность выполняемой работы;

Могут быть установлены иные надбавки (доплаты) за результаты работы и интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника, которые можно использовать в качестве стимулирования. При назначении таких надбавок (доплат) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины их установления.

Конкретный размер надбавок за подготовку и издание научной и учебно-методической литературы, за защиту диссертаций на соискание ученых степеней кандидата или доктора наук устанавливается по решению ученого совета университета.

Надбавки за качество выполняемых работ:

- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за качество в подготовке студентов, завоевавших призовые места в международных, общероссийских и других не менее значимых конкурсах и олимпиадах;
- за стабильность и повышение качества обучения;
- за высокий профессионализм и качество работы научных руководителей и консультантов под руководством которых защищены диссертации;
- за качество учебно-методической работы преподавателей;
- за качество при руководстве факультетом, кафедрой, структурным подразделением университета;
- за досрочное и качественное выполнение, порученного объема работ;
- за знаки отличия в сфере образования, науки, культуры, здравоохранения, физкультуры и спорта («Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации» и другие) – в размере 30% от должностного оклада;
- за звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере 20% от должностного оклада;
- за Знак «За вклад в развитие ВолгГТУ» - в размере 15% от должностного оклада;
- за разовые поощрения Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и другие;
- за награждения Почетной грамотой Федерального агентства по образованию и другие;
- за выполнение работ, способствующих успешной деятельности внебюджетных структурных подразделений;
- за знание и применение в работе иностранного языка (одного -10%, двух-15%, трех- 20% должностного оклада);
- за качество подготовки студентов, слушателей и обучающихся в университете;

- за использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки;
- за использование новейших образовательных и информационных технологий в учебном процессе;
- за участие в разработке новых образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей;
- за выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, тематических планов научно-исследовательских работ вуза в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- за качественное выполнение работником дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований и разработок (НИР и ОКР);
- за содействие в обеспечении качественного и своевременного выполнения научных исследований и разработок (НИР и ОКР);
- за повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумов, мастер-классах;
- за качество работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководства университетом (структурного подразделения);
- за качество при выполнении и своевременной сдачи налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по университету;
- за качественное выполнение иных отдельных видов работ;
- за качественную уборку служебных помещений и мест общего пользования;
- за классность водителям;

Могут быть установлены иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

Работодатель может устанавливать 25% надбавку работникам библиотеки за качественный и интенсивный труд в соответствии с Законом о библиотечном деле Волгоградской области при наличии внебюджетных средств.

Профессорско-преподавательскому составу, занимающему штатные должности с неполным рабочим днем (0,5 и 0,25 ставки) и имеющему ученое звание и степень, работодатель выплачивает надбавки за должность и ученую степень в размере, пропорциональном отработанному времени.

Источником выплат стимулирующих надбавок и доплат служат средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Объем средств на указанные выплаты, включая выплаты за интенсивность и высокие результаты, выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы, составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. На стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда университета в целом и отдельных структурных подразделений. Количество надбавок каждому сотруднику не ограничивается. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются. Сти-

мулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.

3.3.3. Виды премий (поощрительных выплат):

Премии в университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий (поощрительных выплат) по итогам работы университета в целом – не реже одного раза в год;

- премий (поощрительных выплат) разового характера;

Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплаты за интенсивность и высокие результаты, выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты. При этом объем средств на стимулирующие выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Помимо указанного источника на стимулирование работников, премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда университета.

На общих основаниях коллектив университета может премироваться:

- ежемесячно, ежеквартально и по итогам календарного или учебного года за успешное и добросовестное выполнение сотрудниками университета своих трудовых обязанностей;

- в виде единовременных выплат в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 и после 70-ти каждые пять лет).

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в университете являются:

- высокий профессионализм и качество работы;
- интенсивность труда;
- выполнение особо важной работы по поручению руководителя структурного подразделения или ректората;
- призовые места в конкурсах научно-методических и учебно-методических работ;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- организация олимпиад и подготовка призеров олимпиад и внешних конкурсов;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;
- разработка и внедрение в учебно-методический процесс новейших достижений информационных технологий, методик преподавания в области образования и науки;
- успешное выполнение профессорско-преподавательским и учебно-вспомогательным персоналом всех видов учебно-методической работы;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т. п.);
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

- руководство научной работой студентов, получившей высокую оценку на смотрах, конкурсах, выставках и т. д.;
- высокий уровень довузовского и послевузовского обучения;
- успешная работа по внедрению результата научно-исследовательских работ в образовательный и научный процесс;
- досрочное выполнение годового тематического плана научно-исследовательских работ при условии обеспечения высокого качества исследований;
- выполнение важнейших научно-исследовательских работ;
- за качественное выполнение работником дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований и разработок (НИР и ОКР);
- активная профориентационная работа, работа в приемной комиссии;
- по итогам организации и планирования учебного процесса;
- интенсивность работы при оказании платных образовательных и иных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных и иных услуг, оказываемых университетом;
- обеспечение платных услуг, оказываемых университетом;
- содействие обеспечения платных услуг, оказываемых университетом;
- руководство, организация и выполнение работ, связанных с деятельностью структурных подразделений по внебюджетной деятельности;
- внедрение новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом;
- обеспечение безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе. пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, и сооружений);
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства университета (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководства университетом;
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов университета к зимнему сезону;
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- по итогам качественного выполнения и своевременной сдачи налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по университету;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;

- по итогам общих результатов работы;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями;
- качественное выполнение положений коллективного договора;
- разовые поощрения Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;
- награждения почетной грамотой Федерального агентства по образованию и др;
- награждения нагрудными знаками;
- ветеранам труда за многолетнюю безупречную работу;
- участникам Великой Отечественной войны в связи с праздничными и юбилейными датами;
- в связи с уходом на пенсию и юбилейными датами;
- особые заслуги перед университетом;
- многолетняя и безупречная работа в университете;
- по результатам реализации продукции в день для продавцов столовой:
- при реализации от 3000 до 5000 рублей в размере 1,0% от суммы товарооборота по конкретной торговой точке;
- при реализации свыше 5000 рублей в размере 1,5% от суммы товарооборота по конкретной торговой точке;
- иные критерии по решению ректора;
- критерии оценки работы основного персонала и проректоров, и главного бухгалтера, предлагаемые Минобразованием Российской Федерации.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы. Из внебюджетных средств могут быть премированы работники профсоюзных комитетов сотрудников и студентов за содействие деятельности внебюджетных структур университета.

Работники, привлеченные к дисциплинарному взысканию, могут быть частично или полностью лишены премии.

Размер премий (разовых поощрительных выплат) может устанавливаться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы работников структурного подразделения, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии (разовых поощрительных выплат) не ограничен.

3.4. Определение фонда заработной платы (ФЗП):

3.4.1. ФЗП на содержание профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр определяется, исходя из численности ППС, рассчитанной на основе согласованного с зав. кафедрами общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре и принимаемой средней нагрузки ППС по университету, должностных окладов, доплат и надбавок, утвержденных штатным расписанием.

3.4.2. ФЗП учебно-вспомогательного персонала, а также отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс и работу вуза – на основании утвержденного штатного расписания на календарный год.

3.4.3. ФЗП административно-хозяйственного персонала определяется на основе утвержденного штатного расписания на календарный год.

3.4.4. Экономия фонда заработной платы может использоваться подразделением в полном объеме при условии выполнения заменяющими лицами должностных обязанностей работников, отсутствующих по болезни и другим причинам, в виде оплаты за совмещение, совместительство.

3.5. Заработная плата принимаемого на работу по трудовому договору не может быть ниже размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата, причитающаяся работнику с учетом всех удержаний при каждой ее выплате должна соответствовать законодательству (ст.138 ТК РФ).

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников и с учетом мнения профкома, кроме случаев, перечисленных в ст.99.ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.7. Работодатель компенсирует стоимость проездных документов сотрудникам, ведущим занятия в Красноармейском и Кировском факультетах при наличии средств.

3.8. При наличии новых нормативных актов РФ, тарифных соглашений, коллективных договоров, присуждении ученой степени и присвоении ученого звания производится соответствующее изменение в оплате труда и производится перерасчет зарплаты за истекший период.

3.9. Установление системы оплаты труда и форм материального и морального поощрения, утверждение «Положения об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета», а также положений о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и о премировании производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.135.144ТК РФ).

3.10. На период командирования сотрудника за ним сохраняется заработная плата, действующая на момент направления его в командировку.

4.ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ

4.1. Соглашение по охране труда и технике безопасности считать неотъемлемой частью коллективного договора.

4.2. Работодатель осуществляет охрану учебных корпусов, устанавливает пропускной режим, обеспечивает в них порядок и безопасность круглосуточно силами службы охраны (ст. 212, 214, 219 ТК РФ).

4.3. Профсоюзный комитет университета, профбюро факультетов и подразделений осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии должностными лицами университета.

4.4. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются один раз в семестр о выполнении «Соглашения по охране труда» на совместном заседании ректората и профкома.

4.5. Продолжительность рабочей недели по штатной должности не может превышать для сотрудников университета – 40 часов, для профессорско-преподавательского состава – 36 часов (ст. 91, 333 ТК РФ).

4.6. Учебная нагрузка преподавателей определяется Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации .

4.6.1. Норма аудиторной нагрузки преподавателей и студентов должна быть не более 8 астрономических часов в день. Работодатель ведет работу по уменьшению ау-

диторной нагрузки преподавателей; заведующие кафедрами обеспечивают оптимальное распределение нагрузки в соответствии с нормативами высшей школы.

4.6.2. Работодатель не допускает ухудшения условий труда работников университета при заключении договоров аренды помещений, оборудования, имущества и территории университета.

При заключении, продлении, регистрации договоров аренды работодатель учитывает качественное исполнение арендаторами условий договора, а также мнение руководителей подразделений, профкома сотрудников.

4.6.3. Преподаватели имеют право на свободу выбора в использовании учебных пособий, материалов, учебников, имеющих гриф Министерства образования РФ, с целью повышения качества учебного процесса.

4.7. Привлечение к работе преподавателей и сотрудников в выходные дни, как правило, запрещается. Привлечение преподавателей и сотрудников к работе в выходные дни возможно только в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113. ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.8. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.8.1 Трудовой распорядок в вузе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ). Они утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

4.8.2 Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства преподавателей и сотрудников (ст. 15. п. 6 Закона об образовании).

4.9. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному работодателем с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя и бухгалтерии вуза отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на период задержки выплаты заработной платы за время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.9.1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.9.2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.10. Работодатель, согласно аттестации рабочих мест, обеспечивает сотрудников соответствующих категорий спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, аптечками, моющими и обезвреживающими средствами, молоком по действующим нормативам, устанавливает доплату до 12% должностного оклада за работу в неблагоприятных условиях труда, дополнительным отпуском.

4.11. Работодатель осуществляет периодический медицинский осмотр работников столовой, а также работников столовой санатория-профилактория (2 раза в год) и медперсонала профилактория (1 раз в год).

- 4.12. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению очередного отпуска преподавателям и сотрудникам, работающим в летних приемных комиссиях.
- 4.13. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск может быть перенесен на другое время по согласованию с руководителем подразделения и профкомом (ст. 123 ТК РФ).
- 4.14. Работники вуза имеют право на неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам. Минимальный и максимальный размеры отпусков регулируются ст. 128 ТК РФ.
- 4.15. Работники вуза имеют право на оплачиваемые из внебюджетных средств, социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу детей – 3 дня, на похороны родных – 3 дня и дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 116 ТК РФ).
- 4.16. Работодатель устанавливает гибкий график, неполный день или неполную неделю по заявлению беременной женщины, сотрудника имеющего ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, или осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени и в зависимости от выработки.
- 4.17. Текущий ремонт помещений университета, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществляется в плановом порядке.
- 4.18. Работодатель организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов общежития, обеспечивает в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями и заключает договоры с проживающими в них студентами и сотрудниками.
- 4.19. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона администрация по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14 градусов Цельсия в помещении работодатель прекращает занятия.
- 4.20. Работодатель, по представлениям руководителей подразделений, производит выплату из бюджетных средств в сумме 50 р. уборщицам за качество уборки туалета.
- 4.21. Работодатель поддерживает бесперебойную работу социально значимых объектов ВолгГТУ – столовой, буфетов, санатория-профилактория спортивно-оздоровительного лагеря, производит приобретение необходимого оборудования и ремонт помещений.
- 4.22. Работодатель обеспечивает нормальную работу буфета и столовой для тех, кто работает и учится во вторую смену.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

5.1. При наличии свободных мест в студенческих общежитиях, работодатель по ходатайству руководителей подразделений и по согласованию с профсоюзным комитетом выделяет места для проживания остро нуждающимся сотрудникам университета.

- 5.2. Работодатель осуществляет финансирование обязательного медицинского страхования работников университета.
- 5.3. С целью содействия обеспечению преподавателей книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в установленном размере из бюджетных средств.
- 5.4. В случае смерти сотрудника университета, работодатель производит выплаты семье умершего дополнительно к установленной правительством РФ сумме из средств материальной помощи, а профком выделяет ей материальную помощь из средств профсоюзной организации.
- 5.5. Работодатель оказывает материальную помощь остро нуждающимся сотрудникам, ушедшим на пенсию из университета.
- 5.6. Работодатель может производить ежемесячную доплату матерям-одиночкам, размер которой согласуется с профкомом, а также единовременные выплаты (2 раза в год) многодетным семьям.
- 5.7. Работодатель и профком выделяют средства в соотношении 1:1 на частичную оплату санаторно-курортных путевок .
- 5.8. Сотрудники, проработавшие в университете более 20 лет, а также ветераны университета, находящиеся на пенсии (не утратившие связь с профсоюзом), имеют право на бесплатную путевку в санаторий-профилакторий 1 раз в три года.
- 5.9. Преподаватели, проработавшие в ВолГТУ не менее 10 лет, имеют право на длительный творческий отпуск сроком до 1 года, если это предусмотрено контрактом (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются работодателем по согласованию с профкомом.
- 5.10. Работодатель обеспечивает укрепление материальной базы и нормальное функционирование спортлагеря университета и выделяет льготные путевки преподавателям и сотрудникам, а также пенсионерам, проработавшим в вузе не менее 20 лет.
- 5.11. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом оплачивает новогодние подарки детям дошкольного возраста всех сотрудников университета.
- 5.12. Работодатель ведет персонифицированный учет сотрудников в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 5.13. Работодатель по инициативе профкома представляет трудовому коллективу бесплатно средства связи, транспортные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (ст. 377 ТК РФ).
- 5.14. В соответствии с Законом о профсоюзах профком осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и их семей (ст. 22 п. п. 1,2 Закона о профсоюзах).
- Профсоюз принимает непосредственное участие в распределении санаторно-курортных путевок, мест в спортивно-оздоровительном лагере, в улучшении условий жизни и отдыха в нем, осуществляет контроль за подготовкой спортивно-оздоровительного лагеря к летнему оздоровительному сезону, а также контроль за работой санатория-профилактория (ст. 22 п. п. 1.2 Закона о профсоюзах)

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФАКТИВА, ИХ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Высшим органом самоуправления трудового коллектива является конференция трудового коллектива ВолгГТУ, а в период между конференциями высшим органом выступает ученый совет университета. При решении социально-значимых вопросов на заседании совета университета приглашают членов профкома.

6.2. Представительным органом трудового коллектива выступает профсоюзный комитет, независимый в своей деятельности от органов исполнительной власти, работодателя, политических партий. Профсоюзный комитет неподотчетен и неподконтролен, он заключает коллективный договор от имени работников вуза, осуществляет контроль за его выполнением, а также за соблюдением трудового законодательства, обеспечивает социальную защиту сотрудников ВолгГТУ, оказывает юридическую, материальную, консультационную помощь членам профсоюза.

6.3. Работодатель обеспечивает право профкома по его запросам получать информацию, документы, сведения по вопросам условий труда, заработной платы, бытовых условий и жилищных проблем, работы столовой, санатория-профилактория, условий проживания в общежитии.

6.4. Работодатель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать подразделения ВолгГТУ, в которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

6.5. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы от заработной платы работников.

Работодатель не имеет право задерживать перечисления указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

6.6. Работодатель ВолгГТУ признает профсоюзный комитет существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива. (Закон о профсоюзах, ст. 25, п. 5)

6.7. Члены профкома университета и профсоюзного бюро подразделений освобождаются от основной работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов (ст. 374. ТК, ст. 25, п. 6 Закона о профсоюзах).

6.8. Председателям профкома и профсоюзных бюро подразделений предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, в совещаниях, проводимых администрацией вуза и его подразделений, на которых принимаются решения по экономическому положению работников, условиям их труда, развитию социальной сферы.

Работодатель своевременно информирует о проведении указанных заседаний.

6.8.1. На основании Положения о первичной профсоюзной организации освобожденные работники профкома получают заработную плату в соответствии со статусом профкома как райкома профсоюза.

Повышение заработной платы, выделение премий, материальной помощи производится в порядке, установленном в вузе.

6.9. Работники университета, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены и переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они являются, а освобожденные работники профкома и его члены – без согласия обкома профсоюза работни-

ков народного образования и науки (ст. 374, 375 ТК РФ, ст. 25 п. 1 Закона о профсоюзах).

6.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителями не допускаются в течение двух лет после окончания сроков их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

6.10.1. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями, льготами, как и другие работники вуза в соответствии с настоящим КД (ст. 375 ТК РФ).

Работодателю предоставляется право материального стимулирования штатных сотрудников профкома.

6.11. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в университете порядке.

6.12. Работодатель обязуется, согласно договору, предоставлять профсоюзным комитетам помещения с отоплением, телефонной связью и мебелью для ведения профсоюзной работы; выделять по заявкам профкома помещения для проведения конференций, культурно-массовых мероприятий, а также выделять легковой и грузовой транспорт.

6.13. Работодатель и профсоюзный комитет согласны, что должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

**от работодателя:
Ректор ВолГТУ**

**от работников:
Председатель профкома**

**И. А. Новаков
апреля 2010г.**

**Е.А. Федянов
апреля 2010г.**

С О Д Е Р Ж А Н И Е

	стр.
1. Общие положения _____	2
2. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников _____	2
3. Организация оплаты труда, форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда _____	5
Обеспечение условий и охраны труда, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков _____	14
Социальные гарантии работников университета _____	16
4. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и профактива, их социальные гарантии _____	17
7. Приложения _____	20

ПРИЛОЖЕНИЯ:

№1 - «Положение об оплате труда работников Волгоградского государственного технического университета».

№1.1 «Приложение 1 к Положению об оплате труда работников ГОУ ВПО Волгоградский государственный технический университет».

№2 - Положение о порядке установления надбавок за высокий профессионализм и качество работы деканам факультетов, зав. каф., профессорам и руководителям подразделений университета.