

Представитель работодателя  
Ректор ФГБОУ ВПО «Карельская  
государственная педагогическая академия»



С. П. Гриппа  
« 10 » июля 2012 г.

М.П.

Представитель работников  
Председатель Профсоюзной организации  
сотрудников и преподавателей КГПА



Л.И. Ермакова  
« 10 » июля 2012 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Карельская государственная педагогическая академия»  
на 2012-2015 годы

Рассмотрен и утверждён на конференции  
научно-педагогических работников,  
представителей других категорий работников и  
обучающихся  
ФГБОУ ВПО «Карельская государственная  
педагогическая академия»  
06 июля 2012 г., протокол № 1

Председатель конференции



М.П.

В.О. Павлов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и  
занятости Республики Карелия  
Регистрационный № 142 от «10» июля 2012 г.

В.О. Павлов

МП



Настоящий Коллективный договор заключен с целью обеспечения социальных гарантий, реализации социально-трудовых прав, защиты профессиональных интересов работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Карельская государственная педагогическая академия» (далее по тексту: вуз, КГПА, академия) и создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для них.

Настоящий Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральными законами «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012 – 2014 годы, Уставом и другими локальными нормативными актами академии.

## 1. Общие положения

### 1.1. Основные понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре

**Работодатель** – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Карельская государственная педагогическая академия».

**Работники** – лица (профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники, руководители и специалисты научных подразделений, учебно-вспомогательный, инженерно-технический, производственный, административно-хозяйственный, обслуживающий и др. персонал), заключившие трудовой договор с Работодателем.

**Профсоюз** – первичная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации сотрудников и преподавателей Карельской государственной педагогической академии.

**Профком** – профсоюзный комитет Профсоюза.

## 2. Стороны и сфера действия настоящего Коллективного договора

2.1. Настоящий Коллективный договор заключён между Работодателем в лице его представителя - ректора, действующего на основании Устава КГПА, и работниками академии в лице их представителя председателя Профкома, действующего на основании Положения о Профсоюзе.

2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

2.3. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора:

2.3.1 консультации сторон по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов КГПА;

2.3.2 получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью второй статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;

2.3.3 обсуждение с Работодателем вопросов, касающихся научной, образовательной, воспитательной, хозяйственной и других видов деятельности КГПА, внесение предложений по их совершенствованию;

2.3.4 участие в разработке и принятии проекта Коллективного договора и контроль за его исполнением;

2.3.5 коллективные переговоры;

2.3.6 иные формы взаимодействия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников КГПА.

2.5. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации КГПА в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. При реорганизации КГПА в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.6. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок до трех лет после обсуждения и принятия такого решения уполномоченными представителями сторон.

2.8. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических гарантий работников по сравнению с предоставленными законодательством Российской Федерации.

2.9. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

### **3. Обязательства сторон настоящего Коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие КГПА и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профком договорились о нижеследующем.

#### **Работники обязуются:**

3.1. Соблюдать Устав, Правила внутреннего распорядка и другие локальные нормативные акты КГПА. Способствовать успешному развитию академии.

3.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в академии правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и оказания первой помощи; проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

3.3. Не допускать нанесения ущерба КГПА, бережно относиться к оборудованию и имуществу, обеспечивать его сохранность, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.4. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в помещениях КГПА. Участвовать в организуемых работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях и на территории академии.

3.5. Содействовать поддержанию общественного порядка в структурных подразделениях КГПА. Соблюдать режим запрета курения в неустановленных местах.

3.6. Воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за выбранную профессию, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

3.7. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы.

3.8. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников и обучающихся в духе строгого соблюдения законодательства Российской Федерации.

3.9. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории КГПА.

3.10. Активно участвовать в проводимых собраниях в структурных подразделениях КГПА, в том числе с обязательным обсуждением вопросов настоящего Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего распорядка КГПА, культуры поведения работников и обучающихся КГПА.

3.11. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.12. Регулярно повышать свою профессиональную квалификацию.

#### **Работодатель и Профком обязуются:**

3.13. Принимать решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, после взаимных консультаций.

3.14. Решать спорные вопросы на основе взаимного уважения, доверия и конструктивного диалога.

3.15. Обеспечивать открытость и гласность деятельности КГПА. Своевременно информировать трудовой коллектив КГПА о локальных нормативных актах КГПА через информационную сеть академии:

3.15.1 по анализу эффективности работы по отдельным направлениям деятельности КГПА;

3.15.2 по решению социальных проблем, по мерам правовой защиты работников;

3.15.3 по финансовому положению, доходам и расходам КГПА;

3.15.4 по использованию фонда оплаты труда.

3.16. Участвовать в органах социального партнерства.

#### **Работодатель обязуется:**

3.17. Обеспечивать полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансирование уставной деятельности академии в соответствии с финансовым обеспечением деятельности КГПА, исходя из размеров субсидии, предоставленной КГПА на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием академией в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

3.18. Регулярно (не реже одного раза в год) информировать коллектив КГПА (через внутренний сайт академии) о состоянии финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении КГПА.

3.19. Предоставлять по запросу Профкома оперативную информацию о финансовом положении, социально-экономическом развитии академии и ее структурных подразделений, в том числе:

3.19.1 затрагивающую социально-экономическое положение работников;

3.19.2 о численности и составе работников, системе оплаты и условий труда, размере средней заработной платы, об объеме денежных средств, полученных на субсидию по финансовому обеспечению выполнения государственного задания и распределению этих средств по структурным подразделениям КГПА, объеме задолженности по выплате заработной платы и иных показателях;

3.19.3 о показателях по охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

Работодатель направляет указанную информацию в Профком в течение семи дней с момента получения запроса.

3.20. Учитывать мнение Профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов КГПА, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

**Профком обязуется:**

3.21. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

3.22. Принимать меры для установления нормальной работы коллектива после разрешения трудовых споров, по созданию здорового психологического климата, дружественных отношений среди членов коллектива.

3.23. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах академии и ее структурных подразделениях.

3.24. Содействовать предотвращению в КГПА коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

3.25. Оказывать помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.26. В случае возникновения трудовых споров между Работодателем и работниками способствовать их объективному рассмотрению, оказывая работникам в случае необходимости моральную и юридическую помощь.

3.27. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины

3.28. Обращаться в федеральные и республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Карелия по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.29. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по отмене принятых управленческих решений, противоречащих законодательству Российской Федерации, положениям настоящего Коллективного договора и ухудшающих социально-трудовые права и интересы работников.

## **4. Трудовые отношения**

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, другими локальными нормативными актами КГПА и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

4.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых КГПА является основным местом работы, сохраняются при наличии возможности ее объем и преемственность преподавания по специальностям и курсам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, и других обстоятельств учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором семестрах.

4.3. При распределении учебной нагрузки на предстоящий учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются штатные преподаватели, для которых КГПА является

основным местом работы, в соответствии с направлением их профессиональной подготовки и уровнем квалификации.

В случае, если никто из вышеуказанных лиц не принимает на себя исполнение предлагаемой нагрузки или не имеет требуемых направления профессиональной подготовки и/или уровня квалификации, то Работодатель вправе привлечь к преподаванию других лиц на условиях внешнего совместительства, почасовой оплаты или путем заключения договоров гражданско-правового характера.

4.4. Основные виды нагрузки преподавателя оговариваются в трудовом договоре и могут быть изменены только с письменного согласия работника.

4.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

4.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.7. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора (в том числе объема учебной нагрузки) допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности).

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.8. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами КГПА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому в порядке, установленном статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на более легкую работу – средний заработок по прежней работе до восстановления трудоспособности, установления инвалидности, препятствующей продолжению работы.

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

4.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, после предоставления такого права категориям работников, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предоставляется следующим категориям работников:

– в первую очередь одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет, а также родителями, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

– во вторую очередь проработавшим в КГПА более 20 лет и не достигшим пенсионного возраста;

– в третью очередь работникам предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста: женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет);

– в четвертую очередь награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

## 5. Оплата труда

5.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами КГПА. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с положением об оплате труда.

5.2. Руководители структурных подразделений КГПА обязаны регулярно информировать членов своих трудовых коллективов о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на заседаниях кафедр, на собраниях коллективов или в других формах).

5.3. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя или учредителя КГПА, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка КГПА, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.5. Работодатель осуществляет оплату:

5.5.1 труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в размере, повышенном на 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

5.5.2 сверхурочной работы за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

5.5.3 за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### **Работодатель обязуется:**

5.6. Постоянно совершенствовать систему выплат и надбавок стимулирующего характера работникам.

5.7. Обеспечить выдачу расчетных листов с указанием всех начислений, удержаний и задолженности не позднее, чем в день выдачи заработной платы.

5.8. Производить выплату заработной платы по графику в сроки, согласованные с банком: не позднее 5-го числа каждого месяца, кроме этого, производить выплату аванса не позднее 20-го числа каждого месяца.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке в соответствии с условиями договоров, заключенными между Работодателем, банком и работником.

5.10. Работодатель совместно с Профкомом в случае неполного финансирования, а также его задержки должны проинформировать работников через руководителей структурных подразделений, сайт КГПА и электронную почту о причинах и мерах, принимаемых Работодателем и Профкомом, а также о привлечении виновных работников к ответственности.

### **Профком обязуется:**

5.11. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам академии в соответствии с настоящим Коллективным договором и Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.12. Рассматривать совместно с администрацией, управлением бухгалтерского учёта, экономического планирования и финансового аудита КГПА вопросы финансово-хозяйственной деятельности академии.

## **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, производить выплату ежемесячной денежной компенсации для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

6.2. Работодатель оплачивает работникам проезд (провоз багажа) к месту использования отпуска и обратно в соответствии с порядком, установленным локальным и нормативными актом КГПА.

Компенсация в виде оплаты проезда в размере, установленном внутренними документами учреждения, и с учетом ограничений, установленных законодательством Российской Федерации, не облагается:

- НДФЛ (п.3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации);
- взносами на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование (п.7 части первой статьи 9 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»);
- взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (подп.8 п.1 статьи 20.2 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Перечисленные льготы распространяются только на оплату проезда по территории Российской Федерации.

Оплата стоимости проезда работникам академии производится только к одному месту использования отпуска и обратно. При проведении работником отпуска в нескольких местах компенсируется стоимость проезда по одному из кратчайших путей до одного избранного им места отдыха, а также расходы по обратному проезду от того же места.

6.3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников, определяются локальным нормативным актом КГПА.

6.4. Работодатель выделяет при наличии соответствующего фонда по личному заявлению работника материальную помощь родителям, имеющим трех и более детей, матерям-одиночкам, родителям детей-инвалидов, неработающим пенсионерам (оформившим пенсию в период работы в КГПА).

6.5. Работодатель выделяет при наличии соответствующего фонда по ходатайству руководителя структурного подразделения КГПА:

6.5.1 материальную помощь юбилярам – работникам (возрастом 50 лет и далее каждые пять лет), проработавшим в академии не менее 20 лет;

6.5.2 единовременную материальную помощь работникам, впервые увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию либо увольняющимся в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации):



- проработавшим в КГПА не менее 10 лет – в размере одного базового оклада;
- проработавшим в КГПА не менее 15 лет – в размере двух базовых окладов;
- проработавшим в КГПА не менее 20 лет – в размере трех базовых окладов;
- проработавшим в КГПА не менее 25 лет – в размере четырех базовых окладов;
- проработавшим в КГПА свыше 30 лет – в размере пяти базовых окладов.

**Работодатель обязуется:**

6.6. Создать условия для организации доступного и качественного питания, соответствующего действующим нормам и правилам. Работодатель и Профком контролируют работу пунктов питания в КГПА по ассортименту, ценам, санитарным нормам и исправности торгового инвентаря, а также по соблюдению режима работы.

6.7. Предоставлять работникам КГПА, нуждающимся в жилье, возможность временно проживать в студенческих общежитиях академии при наличии свободных мест после расселения студентов.

6.8. Производить оплату детских подарков к Новому году для работников академии, имеющих детей в возрасте до 12 лет, исходя из финансовых возможностей академии.

6.9. Оборудовать места для курения вне зданий академии, запретить курение во всех учебных корпусах и общежитиях академии.

**Профком обязуется:**

6.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза.

6.11. Проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников, выделяя на эти цели денежные средства из бюджета Профсоюза КГПА.

6.12. Участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных мероприятий КГПА.

6.13. Участвовать в работе комиссии КГПА по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

6.14. Проводить работу по организации оздоровительного отдыха для детей работников.

6.15. Выделять средства из бюджета Профсоюза на организацию и проведение:

- новогоднего детского утренника, выставки детского творчества;
- вечеров отдыха работников (Международный женский день, Новогодний вечер);
- мероприятий Совета ветеранов.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего распорядка КГПА и устанавливается учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым ректором, графиком сменности.

7.2. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

7.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

При составлении расписания не допускается наличие двух «окон» в расписании в течение одного рабочего дня для преподавателя без его согласия.

Преподавателям (по возможности) предусматривается один свободный от аудиторных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.6. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

7.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

7.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный двухдневный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка (отцу);
- для проводов детей в армию (родителям);
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников, супруга;
- в связи с переездом на новое место жительства.

7.10. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель предоставляет ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки в соответствии с графиком отпусков и изменениями к нему на основании личного заявления Работника.

7.11. Работодатель предоставляет всем работникам (кроме профессорско-преподавательского состава), проработавшим в академии свыше 15 лет (общего стажа работы в КГПА), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. Указанный отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков и на основании личного заявления работника.

7.12. По письменному заявлению родителей (опекунов), дети которых идут в первый класс, Работодатель обязуется предоставить дополнительный выходной в день начала учебного года с сохранением заработной платы.

7.13. По письменному заявлению работника, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, а также работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

## 8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель обеспечивает право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране и улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере 2% фонда оплаты труда и 0,7% эксплуатационных расходов на содержание КГПА.

8.3. Подготовка академии к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт

помещений производится до утверждения плана закупок на следующий год. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно в августе проверяется комиссией, создаваемой Работодателем, с привлечением представителей Профкома.

8.4. В случае ухудшения условий труда и обучения (отсутствие нормальной освещённости, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п. в помещениях академии, в том числе учебных аудиториях), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной и экологической безопасности Профком вправе внести предложение об устранении выявленных нарушений.

8.5. В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется заработная плата в размере среднемесячного заработка.

**Работодатель обязуется обеспечивать:**

8.6. наличие мебели и расходных материалов в каждом рабочем помещении, аудитории и учебной лаборатории в соответствии с их вместимостью и нормами СанПиН;

8.7 наличие аудиторных досок в рабочем состоянии;

8.8. уровень освещённости и температурный режим, соответствующие нормам СанПиН;

8.9. своевременную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров;

8.10. функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

8.11. систематическое проведение технического обслуживания и ремонтов систем энергоснабжения, отопления, водоснабжения и водоотведения;

8.12. приобретение аптечек, укомплектованных средствами первой медицинской помощи, и обновление их не реже одного раза в год для структурных подразделений по списку, согласованному с Профкомом.

8.13. Работодатель обязан в случае несоответствия температурного режима допустимому:

– в учебных аудиториях осуществлять (по возможности) перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом, при невозможности этого – сокращать продолжительность занятий или отменять их;

– в помещениях кафедр и отделов сокращать продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях работникам.

8.14. Работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, других обязательных медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время указанных мероприятий.

8.15 Работники обязаны регулярно проходить медицинский осмотр в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение этой работы являются руководители структурных подразделений и инженер по охране труда и технике безопасности. В случае уклонения работников от прохождения медицинского осмотра (обследований), они отстраняются от работы без сохранения заработной платы. Отказ работника от прохождения медицинского осмотра

(обследования) и обязательных профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

8.16. Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу молока или других равноценных продуктов по установленным нормам.

8.17. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест в КГПА и по ее результатам осуществлять работу по охране труда. Работодатель обязуется по результатам аттестации рабочих мест предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:

8.17.1 сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

8.17.2 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней;

8.17.3 повышение оплаты труда – не менее 4 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов заменяется компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

**Работодатель обязуется:**

8.18.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности и жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.18.2. Организовывать проверку знаний работников по охране труда один раз в полгода.

8.18.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

8.18.4. Обеспечивать своевременную выдачу работникам (определенных категорий, установленных локальным нормативным актом КГПА) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании; моющих смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно локальным нормативным актам КГПА; санитарной одежды по перечню профессий и должностей согласно локальным нормативным актом КГПА.

8.19. Работодатель финансирует санаторий-профилакторий КГПА, предусматривает выделение средств на приобретение медицинского оборудования для санатория-профилактория КГПА. Работодатель обеспечивает для работников доступность получения лечебных процедур в санатории-профилактории КГПА на основании заключенного договора с оплатой стоимости получаемых медицинских услуг.

**Профком обязуется:**

8.19 обеспечивать проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

8.20 организовывать работу уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда;

8.21 совместно с Работодателем обеспечивать формирование и организацию деятельности комиссий по охране труда в академии;

8.22 участвовать в работе комиссии КГПА по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

## 9. Гарантии прав Профкома и членов Профсоюза

### Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии Профкома, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности:

9.1.1. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление со счета Работодателя на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.1.2. Предоставлять Профкому для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществлять их ремонт; предоставлять мебель, оборудование, оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, транспорт, канцелярские и хозяйственные принадлежности, через соответствующие службы КГПА в установленном порядке; обеспечивать охрану и уборку помещения. Работодатель обеспечивает деятельность Профкома в соответствии с его заявкой (в том числе на подписку периодической печати) в отдел материально-технического снабжения и размещения заказов.

9.1.3. Предоставлять в бесплатное пользование Профкома в согласованное с Работодателем время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения для проведения заседаний Профкома, конференций, собраний и других мероприятий, организуемых Профкомом.

9.1.4. Включать Профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9.1.5. При увольнении по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работников, являющихся членами Профсоюза, учитывать мотивированное мнение Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, а руководители (их заместители) – без согласия Президиума Карельского республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.2.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, а руководителей (их заместителей) Профкома – с согласия Президиума Карельского республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2.3. Оплату командировочных расходов членам Профкома (в соответствии с заявкой) при направлении их для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также на краткосрочную профсоюзную учебу.

9.2.4. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в КГПА, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3. Профком может обратиться с предложением к руководителю структурного подразделения КГПА о поощрении по итогам года активно работающего члена Профкома.

9.4. Работа на выборной должности председателя Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности КГПА и его структурных подразделений и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей и иных случаях.

## **10. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора**

10.1. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации специалисту по труду в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

10.2. После подписания и регистрации настоящего Коллективного договора его текст передается в структурные подразделения КГПА и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками.

10.3. Работодатель обязуется разместить текст настоящего Коллективного договора на внутреннем сайте академии, опубликовать текст Коллективного договора в виде брошюры для каждого структурного подразделения.

10.4. Работодатель не реже одного раза в год информирует Профком о ходе выполнения обязательств по настоящему Коллективному договору.

10.5. Работодатель совместно с Профкомом отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора за год на заседании Ученого совета КГПА

10.6. Стороны совместно формируют Согласительную комиссию из равного числа представителей для осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора, с паритетным председательством с обеих сторон. Комиссия не реже чем один раз в шесть месяцев рассматривает результаты выполнения настоящего Коллективного договора.

10.7. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Работодатель, Профком, а также Министерство труда и занятости Республики Карелия.