

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Уральский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Уральский ГАУ)

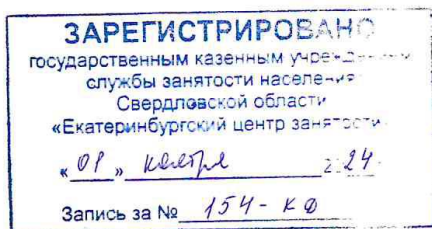
Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
А.Н. Федоров
« 26 » сентября 2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
на 2024 – 2027 годы

ПРИНЯТ на конференции
трудового коллектива
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
(протокол от 26.09.2024 № 1)



г. Екатеринбург, 2024

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уральский государственный аграрный университет» (далее – Университет, работодатель), заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающим дополнительные гарантии для работников в рамках законодательства Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, утвержденным приказом Минсельхоза России от 11 февраля 2022 г. № 69, и иными нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения.

Для сторон Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее – Отраслевое соглашение).

В случае прекращения действия, дополнения и внесения изменений в нормативные правовые акты, на основании которых заключен Коллективный договор, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации в редакции, принятой на день возникновения соответствующих правоотношений.

1.3. Университет при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении Коллективного договора представляет ректор Университета или уполномоченные им лица.

1.4. Интересы работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет Первичная профсоюзная организация Университета в лице Профсоюзного комитета (далее – Профком).

1.5. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Университета возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Для регулирования социально-трудовых отношений в Университете, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в лице наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора, но не более чем на три года. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора по инициативе любой из сторон в договор могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Коллективным договором.

1.10. Работодатель в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Работодатель обязуется передать Коллективный договор в срок не позднее двух недель после его регистрации во все структурные подразделения Университета, а также разместить на сайте Университета.

Руководители структурных подразделений обязаны довести текст Коллективного договора до сведения всех работников.

1.12. Содержание Коллективного договора определено соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Рабочее время.
4. Время отдыха.
5. Оплата труда.
6. Условия и охрана труда.
7. Социальная сфера, социальные льготы и гарантии.
8. Основные положения взаимодействия работодателя и Профкома.
9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.

Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и включают:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Университета.
2. Положение об оплате труда работников Университета.
3. Перечень должностей работников Университета с ненормированным рабочим днем.
4. Нормативы затрат на транспортные расходы, связанные со служебными командировками.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, законодательством Российской Федерации об образовании, Отраслевым соглашением, Коллективным договором.

2.2. Работники Университета в трудовой деятельности руководствуются Уставом Университета, Коллективным договором, в том числе Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовыми договорами, должностными инструкциями, приказами и распоряжениями ректора Университета, иными локальными нормативными актами Университета.

2.3. Работники обязаны добросовестно выполнять свои должностные обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и все локальные нормативные акты, действующие в Университете. Профессорско-преподавательский состав должен проводить учебные занятия на современном научном и учебно-методическом уровне с учетом достижений мирового опыта и современной науки, владеть цифровыми технологиями и иметь индекс цитирования в соответствии с предъявляемыми требованиями.

2.4. Работодатель обязуется не допускать снижения уровня прав и гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, Коллективным договором.

2.5. Работодатель обязуется при приеме на работу до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом Университета, Коллективным договором, в том числе Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, всеми действующими в Университете локальными нормативными правовыми актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также провести инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне.

2.6. Трудовой договор с работниками Университета, не относящимися к научным работникам и профессорско-преподавательскому составу, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.7. В соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.7.1. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.7.2. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.7.3. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.7.4. Не проводится конкурс на замещение должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой.

2.8. В соответствии со статьей 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.8.1. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

2.8.2. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.8.3. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.8.4. При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.9. С проректорами Университета заключается срочный трудовой договор, срок окончания которого, как правило, совпадает со сроком окончания полномочий ректора Университета.

2.10. В целях подтверждения соответствия научного, педагогического, административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала квалификационным требованиям проводится обсуждение на комиссии по кадровым вопросам и (или) аттестация работников. Положение об аттестации работников принимается Ученым советом и утверждается ректором Университета.

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в Профком и работнику не позднее, чем за два месяца до издания приказа об увольнении. Сокращение численности или штата работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

одинокие матери и иные лица, воспитывающие детей в возрасте до шестнадцати лет;

лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

лица, являющиеся близкими родственниками или свойственниками военнослужащих и сотрудников федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, принимающих (принимавших) участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, в том числе погибших (умерших) при исполнении обязанностей военной службы (службы).

2.13. Работодатель и Профком ежегодно проводят собрание или конференцию трудового коллектива.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность учебных занятий, начало и окончание рабочего дня и перерывов в работе устанавливаются Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

3.2. Нормальная продолжительность пятидневной рабочей недели для работников составляет 40 часов с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, а для работников из числа профессорско-преподавательского состава – не более 36 часов. Количество рабочих дней в неделю для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала кафедр составляет 6 дней с одним выходным днем (воскресенье).

3.3. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников из числа профессорско-преподавательского состава, являются для них рабочим временем, в пределах которого они осуществляют иные виды работ, предусмотренные индивидуальными учебными планами.

3.4. Предельный годовой объем работы профессорско-преподавательского состава регламентируется нормативными актами. Конкретные размеры учебной и иных видов работ определяются индивидуальным планом работы преподавателя и локальными нормативными актами Университета. Индивидуальный план работы обсуждается на заседании кафедры, подписывается преподавателем, заведующим кафедрой, начальником управления учебно-методической деятельности, утверждается курирующим проректором и является обязательным для исполнения преподавателем.

3.5. Изменения в индивидуальный план работы преподавателя в течение учебного года вносятся заведующим кафедрой по согласованию с курирующим проректором.

Время проведения учебных занятий определяется расписанием и является обязательным для исполнения. Перенос учебных занятий, изменение расписания без согласования с курирующим проректором не допускается.

3.6. Заведующий кафедрой несет персональную ответственность за выполнение объема запланированных часов профессорско-преподавательским составом кафедры.

Невыполнение индивидуального плана работы (отсутствие преподавателя на учебных занятиях, сокращение времени их проведения, несоответствие методике проведения) является должностным (дисциплинарным) проступком и влечет за собой применение дисциплинарного взыскания.

О выявленных нарушениях заведующий кафедрой своевременно информирует директора института, декана факультета, управление учебно-методической деятельности и курирующего проректора.

3.7. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях на основании приказа ректора Университета или лица, исполняющего его обязанности, с письменного согласия работника, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всего Университета или его структурных подразделений.

3.9. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если работник получает образование соответствующего уровня не впервые, порядок предоставления указанных гарантий определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.10. По согласованию с работодателем работнику может устанавливаться гибкий график работы, если это не нарушает нормальный режим работы Университета.

3.11. Водителям и курьерам может устанавливаться в соответствии с трудовым договором разъездной характер работы. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер работы, возмещаются расходы согласно статье 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Персональную ответственность за достоверность сведений, указанных в таблице учета рабочего времени работников и представленных работодателю, несут лица, ответственные за составление таблицы и руководители структурных подразделений.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность отпуска работников Университета, занятых в учебном процессе и обеспечивающих его организацию, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам согласно графику отпусков, который составляется и утверждается не позднее 15 декабря предшествующего года, с учетом пожеланий работников и необходимости обеспечения нормальной работы Университета, по согласованию с руководителем структурного подразделения и Профкомом.

4.3. Отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.4. Работник по личному обоснованному заявлению может ходатайствовать о перенесении срока предоставления отпуска по согласованию с работодателем.

4.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другое время при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

4.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливаются в приложении № 3 к Коллективному договору.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Университета по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система заработной платы и различного вида выплат устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами Университета.

Работодатель с учетом финансово-экономического положения, в пределах имеющихся бюджетных и внебюджетных средств, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда работников Университета, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.2. Заработная плата работникам Университета выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работником, или в кассе Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты заработной платы производятся 2 раза в месяц:

за первую половину месяца – 23 числа (текущего месяца);

за вторую половину месяца – 8 числа (следующего месяца).

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

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

5.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома.

5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При расчете оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой согласно законодательству Российской Федерации.

5.5. Работа в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) оплачивается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 20 процентов должностного оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.7. Работодатель информирует работников не реже одного раза в год о доходах и расходах бюджетных и внебюджетных средств на заседании Ученого совета Университета, на собрании или конференции трудового коллектива Университета.

5.8. В целях оперативного решения вопросов, связанных с осуществлением образовательной, научной и иной приносящей доход деятельности, стороны Коллективного договора определили:

возмещать затраты на сотовую связь ректора, установив предельный размер расходов на услуги связи в год в размере не более 100 000 (сто тысяч) рублей 00 копеек;

возмещать работникам затраты на сотовую связь на основании приказа ректора, которым устанавливается предельный размер расходов на услуги сотовой связи работников в соответствии с утвержденным списком;

возмещать работникам затраты на транспортные расходы, связанные со служебными командировками, согласно установленным нормативам.

5.9. Работодатель обязуется:

производить по письменному заявлению работника замену выдачи молока компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5 процента в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации (для определения стоимости молока пользоваться официальными статистическими данными, размещенными на сайте Росстата: <https://www.gks.ru/>);

начислять работнику компенсационную выплату с первого числа месяца, следующего за месяцем представления работником письменного заявления, либо по согласованию с работодателем и Профкомом с даты, указанной в заявлении;

рассчитывать размер компенсационной выплаты исходя из нормы бесплатной выдачи молока за рабочий день (смену) – 0,5 л. умноженной на стоимость 1 л. молока (размер компенсационной выплаты за один рабочий день (смену) работника, если время работы во вредных условиях труда составляет не менее половины этого рабочего дня (смены) составляет: для работающих в месте расположения работодателя на территории города Екатеринбурга Свердловской области – 35,92 руб. (71,83 руб. * 0,5 л.); для работающих в структурном подразделении «Учебно-опытное хозяйство УрГАУ» (в месте расположения работодателя на территории Белоярского района Свердловской области) – 35,35 руб. (70,69 руб. * 0,5 л.);

производить выплату компенсации по окончании календарного месяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Университета для выплаты заработной платы за вторую половину месяца;

производить ежеквартально индексацию размера компенсационной выплаты пропорционально росту цен на пастеризованное молоко жирностью 2,5 процента в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации;

размер индексации компенсационной выплаты устанавливать приказом ректора Университета на основе официальных статистических данных, размещенных на сайте Росстата, с учетом мнения Профкома.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель с участием Профкома обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации условия труда и охрану труда работников: создает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Стороны обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, включающее перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда.

6.1.2. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и комиссии по охране труда результаты выполнения Соглашения по охране труда.

6.1.3. Обеспечить контроль соблюдения в Университете законодательных и иных нормативных актов об охране труда, состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях и информировать работников о принятых мерах по устранению выявленных в процессе проверок нарушений.

6.1.4. Обеспечить условия для эффективной деятельности комиссии по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выделять средства для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда, комплексным планом мероприятий по улучшению условий труда работников Университета.

6.2.2. Проводить специальную оценку (производственно-лабораторный контроль) рабочих мест по условиям труда в соответствии с утвержденной работодателем программой производственно-лабораторного контроля. Ежегодно по результатам специальной оценки (производственно-лабораторного контроля) рабочих мест разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда, предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные нормативными правовыми актами.

6.2.3. Организовывать и проводить за счет средств работодателя: обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в соответствии с согласованными с органами Роспотребнадзора поименными списками лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и ежегодное флюорографическое обследование работников;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, согласно установленным нормам.

6.2.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников, членов комиссии по охране труда, а также по пожарной и электробезопасности в соответствии с нормативными правовыми актами.

6.2.5. Содержать аудитории, лаборатории, производственные и санитарно-бытовые помещения, рабочие места в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, правилами и нормами, обеспечивать готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году, обеспечивать рациональное планирование и эффективное использование аудиторного фонда.

6.2.6. Обеспечивать тепловой режим и режим освещенности в помещениях Университета в соответствии с установленными санитарными правилами и нормами.

6.2.7. Организовывать и своевременно проводить профилактические прививки работникам Университета, обязательные на территории Свердловской области, в соответствии с национальным календарем проведения прививок.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Регулярно проходить медицинские осмотры, вакцинацию против инфекционных заболеваний и флюорографическое обследование в сроки, установленные работодателем, бережно относиться к своему здоровью и здоровью окружающих.

6.3.2. Соблюдать требования нормативных правовых актов по охране труда, правила пожарной и электробезопасности, санитарно-гигиенические требования к содержанию рабочих мест.

За нарушение вышеназванных требований работники могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Университета развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Социальные льготы и гарантии распространяются на всех штатных работников Университета.

7.3. Стороны совместными усилиями добиваются увеличения денежных средств на проведение капитального и текущего ремонта учебного и жилого фондов Университета.

7.4. Работодатель, в исключительных случаях, может предоставлять свободные места в студенческих общежитиях для временного проживания работников Университета.

Поселение работников в студенческие общежития производится на основании их письменного заявления, решения жилищной комиссии и договора найма специализированного жилого помещения в общежитии с регистрацией по месту пребывания.

7.5. В целях улучшения организации питания работников стороны совместно не реже одного раза в месяц производят оценку технического и санитарного состояния столовых и буфетов, качества, ассортимента и цен блюд, принимают меры по совершенствованию работы комбината питания Университета.

7.6. Работодатель оказывает содействие в предоставлении площадей и возможную материальную поддержку при организации и проведении спортивно - массовых мероприятий среди работников Университета.

7.7. Для решения неотложных социальных проблем работников Университета работодатель может выделять финансовые средства (при их наличии) в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

7.8. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячные компенсационные выплаты матерям, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с работодателем, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.9. Работодатель обязуется применять различные формы морального и материального поощрения работников за успехи в учебно-воспитательном, научном и производственном процессах.

7.10. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании и проведении социально значимых мероприятий:

новогоднего вечера работников Университета, детского утренника с приобретением и вручением новогодних подарков;

торжественного мероприятия, посвященного Дню защитника Отечества;

вечера работников Университета, посвященного Международному женскому дню;

торжественного приема ветеранов Великой Отечественной войны, посвященного Дню Победы;

чествования ветеранов Университета в связи с Днем пожилого человека;

других торжественных мероприятий работников и ветеранов Университета (при наличии финансовых средств).

7.11. Профком оказывает информационную, организационную и материальную поддержку при проведении культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий для работников.

7.12. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном законодательством Российской Федерации. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

7.13. Работнику по его письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

регистрации брака – собственного или близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей, детей, дедушек, бабушек и внуков), полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер), усыновителей и усыновленных – до трех календарных дней;

смерти супруга (супруги), близких родственников, усыновителей и усыновленных – до трех календарных дней;

рождения или усыновления ребенка – один календарный день;

участия в Дне знаний родителей и других лиц, воспитывающих детей – школьников младших классов (1 - 4 классы) – один календарный день.

7.14. Работодатель может предоставлять работникам – инвалидам при предъявлении соответствующих медицинских документов (справка ВТЭК) один день в квартал с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования (лечения). Не использованный в течение квартала день в дальнейшем суммированию не подлежит.

7.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям и другим лицам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

7.16. Работодатель по согласованию с руководителем структурного подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 14 календарных дней в году;

родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на период, указанный в заключении органов здравоохранения.

7.17. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры - стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

8. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

8.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Коллективным договором.

8.2. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

8.3. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий работников, установленного законодательством Российской Федерации.

8.4. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов Первичной профсоюзной организации Университета, оказывает помощь в защите их прав при переговорах с работодателем, в комиссии по трудовым спорам.

8.5. С целью гарантированного обеспечения нормальных условий труда и отдыха работодатель и Профком обязуются своевременно информировать работников об административных, финансовых и иных решениях и предложениях, затрагивающих права и законные интересы работников Университета.

8.6. Члены Профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам и других. Председатель Профкома является членом Ученого совета Университета, председатели профбюро института и факультетов – членами Ученых советов института и факультетов.

8.7. Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома и обеспечивать права Первичной профсоюзной организации Университета, в том числе предоставлять для согласования в Профком проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

8.7.1. Увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации) в случаях: сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.7.2. Привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статьи 99, 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.3. Разделения рабочего дня на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.4. Определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.5. Утверждения, внесения изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников Университета.

8.7.6. Применения системы нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.7. Утверждения формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.8. Установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.9. Утверждения, внесения изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.10. Установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.11. Создания комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7.12. Установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.8. Работодатель включает Первичную профсоюзную организацию Университета в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов работников Университета.

8.9. Работодатель предоставляет представителям Профкома в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

8.10. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Первичной профсоюзной организации Университета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере. Работодатель регулярно (один раз в год) предоставляет списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются через бухгалтерию Университета.

8.11. Работодатель сохраняет за Профкомом помещение в безвозмездном пользовании и обслуживании, обеспечивает бесплатно необходимой мебелью, абонентским телефонным номером с междугородней связью, доступом к сети Интернет. По согласованию с Профкомом помещение может предоставляться другим общественным организациям для проведения заседаний и других мероприятий.

8.12. Работодатель может перечислять на счет Первичной профсоюзной организации Университета средства для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.13. Профком обязуется по запросу работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профкомом от работодателя.

8.14. Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения собраний и конференций, соответствующих уставным задачам Первичной профсоюзной организации Университета.

8.15. Работодатель по возможности предоставляет по заявке Профкома транспортные средства.

8.16. На освобожденных выборных работников Профкома распространяются трудовые права, гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации. По представлению Профкома работодатель рассматривает вопрос о материальном поощрении активно работающих членов Профкома, председателей профбюро института, факультетов и других структурных подразделений Университета.

8.17. Профком информирует работников Университета о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях через имеющиеся в Университете средства распространения информации (информационные стенды, сайт, социальные сети, газета и прочие).

8.18. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, по согласованию с руководителем структурного подразделения при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, может быть предоставлено время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Университета.

8.19. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные трудовые права членов выборных профсоюзных органов в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.20. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

8.21. Стороны признают, что выполнение положений Коллективного договора и задач, стоящих перед коллективом работников Университета, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей работников Университета. В этих целях:

стороны могут совместно разрабатывать новые и пересматривать действующие в Университете локальные нормативные акты;

работодатель не препятствует представителям Профкома посещать структурные подразделения Университета, в которых работают члены Первичной профсоюзной организации Университета, для реализации уставных задач, осуществления их прав и законных интересов;

Профком оказывает всестороннюю поддержку работодателю в его деятельности по развитию Университета, защите трудовых и социально-экономических интересов работников, помогает администрации в обеспечении соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка Университета, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;

стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности.

Работодатель может информировать Профком по основным вопросам деятельности Университета и представлять информацию по просьбе его представителя. Профком обязуется использовать предоставленную информацию строго по назначению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора, и контроля за его выполнением стороны создают постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия) в соответствии с пунктом 1.6 Коллективного договора с равным представительством от работодателя и Профкома.

9.2. Промежуточное подведение итогов выполнения Коллективного договора проводится на конференции трудового коллектива Университета один раз в год.

9.3.

9.4. Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению комиссии и утверждается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Изменения и дополнения Коллективного договора не могут быть направлены на ухудшение социально-трудового положения работников.

9.5. После вступления в силу Коллективного договора ректор издает приказ о назначении ответственных лиц за выполнение условий Коллективного договора и доводит его до сведения Профкома.

9.6. Работодатель обязуется не реже одного раза в год информировать работников и Профком о финансово-экономическом положении Университета, основных направлениях его деятельности, о состоянии его социально-бытовой сферы, а также рассматривать предложения работников и Профкома по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

9.7. Работодатель обязуется в недельный срок с момента обращения Профкома о выявленных нарушениях условий Коллективного договора сообщить в Профком о результатах рассмотрения такого обращения и принятых мерах.