

Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения

Раздел 3. Оплата труда

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Охрана труда. Вопросы обеспечения безопасности

Раздел 6. Социальные гарантии, компенсации, выплаты и льготы.

Раздел 7. Социальная защита молодежи

Раздел 8. Условия учебы, социальное обслуживание и права обучающихся

Раздел 9. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности Первичной профсоюзной организации

Раздел 11. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева» (далее по тексту – академия).

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту – стороны) являются:

Работники и обучающиеся академии в лице их полномочного представителя – председателя (исполняющего обязанности) первичной профсоюзной организации сотрудников и обучающихся ФГБОУ ВО «Курганская ГСХА» (далее по тексту – профсоюзный комитет), действующего на основании Устава Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

Работодатель – ФГБОУ ВО «Курганская ГСХА» в лице ректора (исполняющего обязанности), действующего на основании Устава.

1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в академии, максимально способствующих ее стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных, более благоприятных, социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников и обучающихся по сравнению с установленными действующим законодательством, региональными, отраслевыми, территориальными и иными соглашениями;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4 Стороны признают, что Профсоюзный комитет является единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении или разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), также интересы других Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.5 Положения коллективного договора распространяются на Работодателя и Работников академии, состоящих в трудовых отношениях, независимо от

членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членство в профсоюзе.

1.6 Условия коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.7 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на конференции работников и оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору. Изменения и дополнения в локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов после согласования (получения мотивированного мнения) Профсоюзного комитета и не требуют внесения изменений в коллективный договор.

1.8 Работодатель обязуется ознакомить всех Работников с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему, не позднее месяца после подписания, а также знакомить с ним вновь поступающих Работников при приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность коллективного договора, выполнения его условий (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц).

1.9 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10 В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11 Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовой договор с работниками академии заключается в письменной форме. Трудовые договоры на замещение должностей научных и педагогических работников в академии заключаются, как правило, на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 336.1, 332 ТК РФ. Заключение трудовых договоров на замещение должностей научных и педагогических работников, а также переводу на должность научных и педагогических работников предшествует

избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами академии.

Заключение срочного трудового договора с иными категориями работников допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения. Стороны трудового договора самостоятельно определяют его условия с учетом положений действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов академии.

2.3 Работодатель в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении формы эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада) за ставку, объем педагогической нагрузки, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год));
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.4 Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора

(в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Если такие условия включены в трудовой договор, они не подлежат применению. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) академии не является основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.5 Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- осуществлять прием и увольнение Работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;
- руководствоваться профессиональными стандартами (при наличии) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выполнять условия заключенных трудовых договоров;
- не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;
- обеспечивать стабильность и эффективность деятельности академии, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;
- обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения ими трудовых функций;

- создавать условия для роста эффективности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) Работников, направлять в случаях, предусмотренных законодательством, Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
- не допускать нарушений трудового законодательства при установлении норм труда, применении дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий, предусмотренных законодательством;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления профсоюзной организации, отраслевого обкома профсоюзов и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.6 Во взаимоотношениях с Профсоюзной организацией Работодатель обязуется:

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;
- учитывать мнение Профсоюзного комитета по текущим и перспективным планам, проектам и программам Работодателя;
- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в работе аттестационных комиссий и других комиссий, создаваемых по вопросам, затрагивающим права работников;
- учитывать мнение Профсоюзного комитета при разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы Работников, прежде всего, в области оплаты труда;
- безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров (не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса), для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора (не позднее одного месяца со дня получения запроса) и по иным вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в течение одного месяца со дня получения запроса).

2.7 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов академии, трудовых договоров, настоящего коллективного договора;
- требовать от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;
- требовать обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

- обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, при урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;
- представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров;
- представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- обеспечивать регулярную работу комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, создавать условия, способствующие своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития академии, выполнению уставных задач;
- соблюдать порядок хранения, обработки и использования персональных данных Работников, установленный соответствующим локальным нормативным актом. Лица, виновные в нарушении норм и требований, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст.90 ТК РФ.

2.8 Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами академии и действующим трудовым законодательством;
- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, основанную на уважении прав друг друга. Не допускать совершения противоправных действий, фактов аморального поведения, проявления неуважения к защищенным Конституцией РФ правам и свободам членов коллектива;

- не допускать в своей работе коррупционных проступков, иных действий, способствующих возникновению подобных проявлений в коллективе, не вступать в отношения, связанные с коррупционными рисками. Неукоснительно соблюдать локальную нормативную базу, регламентирующую действия Работника по информированию Работодателя при возникновении ситуаций, связанных с конфликтом интересов, при выявлении случаев склонения членов коллектива к совершению коррупционных действий.

2.9 Работодатель имеет право:

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке и в случаях, установленных ТК РФ, локальными нормативными актами академии;

- принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения;

- иные права, предусмотренные действующим законодательством.

2.10 Работники имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными законами, содержащими нормы трудового права;

- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;

- получать своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на полную достоверную информацию об условиях труда и нормативных требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ и федеральными законами;

- на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- на участие в управлении делами академии в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- на объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав и законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- на защиту своих индивидуальных трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- на внесение предложений по организации и совершенствованию труда;
- на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в порядке и на основаниях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами академии.

3. ОПЛАТА ТРУДА

В сфере оплаты труда Стороны договорились о том, что формирование и расходование средств, направляемых на зарплату, производится Работодателем согласно действующим положениям в сфере оплаты труда, принятым Ученым советом академии с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

3.1 Обеспечивать выплату минимальной месячной заработной платы Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ (ст.133 ТК РФ).

3.2 Оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда принятого Ученым советом академии по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.3 Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера и иных поощрительных выплат).

3.4 Своевременно и в полном объеме выплачивать Работникам заработную плату. Выплата заработной платы осуществляется 23 числа каждого месяца – за первую половину месяца, 8 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца путем перечисления денежных средств на указанный Работником счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор, либо наличными денежными средствами в кассе академии. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5 При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

3.6 Производить компенсационные выплаты Работникам, в том числе за вредные условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.7 Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается его соглашением с Работодателем (Статья 151 ТК РФ).

3.8 Производить доплату за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% от часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы).

3.9 Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим подготовку или дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) по направлению академии, на весь срок обучения.

3.10 Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

3.11 Оплачивать сверхурочные работы в размере:

- за первые два часа работы не менее 1,5 размера дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы);

- за последующие часы – не менее двух размеров дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) в соответствии со ст.152 ТК РФ. Повышенная оплата сверхурочной работы может быть заменена другим днем отдыха по желанию Работника, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.12 Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час

работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.13 Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.14 Ставить в известность Работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе: систем и размеров оплаты труда, наименования профессий (должностей), разряда работы и других, не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.15 Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

3.16 Производить выплаты Работникам при расторжении трудовых договоров, вызванных оптимизацией штатов (ст.178, 180 ТК РФ).

3.17 Установить стимулирующие выплаты штатным работникам по основному месту работы за почетные звания и знаки отличия:

- Заслуженный деятель науки РФ - 30 %
- Заслуженный работник РФ - 30 %
- Почетный работник ВПО (СПО) - 20 %
- Отличник физической культуры - 20 %

3.18 По соглашению сторон применяются надбавки работникам за расширение зоны обслуживания, образцовое выполнение работ.

3.19 Стороны договорились производить доплату в размере 25 % (за работу в сельской местности) работникам, вступившим в трудовые отношения с академией до 01.01.2005 г. (письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.02.2005 № 449-4) при переводе на другую должность, где учитывается данная форма доплаты

3.20 Выплаты согласно рейтинговой системы оценки эффективности профессорско-преподавательского состава производить по полугодиям.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников академии определяется Уставом академии, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.2. Учет фактически отработанного каждым работником времени осуществляется работодателем. В Академии применяются несколько режимов рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для работников академии, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности;
- 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 35 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 24 часа в неделю – для работников в возрасте до 16 лет.
- 36 часов в неделю - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.
- 36 часов в неделю - для профессорско-преподавательского состава, определяется с учетом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и других видов работ.

4.5. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, по их желанию может устанавливаться сокращенная рабочая неделя, в соответствии со статьями 173-173.1 ТК РФ. Указанной категории работников работодатель также гарантирует предоставление дополнительных отпусков, связанных с получением образования соответствующего уровня, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

4.6. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.8. Профессорско-преподавательскому составу разрешается работа в Академии в порядке внутреннего совместительства как по иной, так и по аналогичной должности, специальности.

4.9. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, отцов, воспитывающих детей без матери, одиноких матерей, работников, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет, возможность работы по гибкому графику.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

4.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе с соблюдением норм ТК РФ. Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется отдельным категориям работников Академии в соответствии с действующим законодательством.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Академии. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.14. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. Работникам моложе 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.16. В соответствии со ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.17. Обеспечивать предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

4.18. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется по соглашению между работником и работодателем в случаях и порядке, определенном ст. 124 ТК РФ. Отзыв из отпусков, разделение на части, замена компенсацией производится только по соглашению между работником и работодателем.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению работнику должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам войн – до 35 календарных дней в году;
- работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – не более 15 календарных дней;
- женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщинам, имеющим 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 – до 14 календарных дней в году;
- работникам, работающим на условия совместительства в случаях, когда продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков.

4.21. Работодатель обязан по заявлению работника предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- в соответствии со ст. 262 ТК РФ - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.ст. 116, 117 ТК РФ и др.) (Приложение № 1);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы – 4 календарных дня;
- в соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 4 календарных дня.

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

4.23. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска при получении путевки на санаторно-курортное лечение

без сохранения заработной платы или за счет очередного оплачиваемого отпуска.

4.24. Стороны согласились предусмотреть дополнительные отпуска с сохранением заработной платы, по заявлению работника:

а) работнику в день его юбилея (50, 55 (для женщин), 50, 60 (для мужчин), и далее каждые 5 лет) - 1 календарный день;

б) в связи с регистрацией брака работника или его детей - 3 календарных дня;

в) в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруг(а)) - 3 календарных дня;

г) в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

д) при сопровождении детей в 1 класс школы – 1 день;

е) для ликвидации аварии в жилом помещении, стихийном бедствии, паводке – до 2 календарных дней в году.

4.25. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.26. Выходными днями для работников Академии являются суббота и воскресенье, за исключением категорий работников, для которых установлена 6-дневная рабочая неделя с выходным днем - воскресенье и категорий работников, осуществляющих деятельность по сменному графику.

5. ОХРАНА ТРУДА. ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников академии в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Организовывать свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, строго соблюдая требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, санитарно-гигиенического благополучия работника.

5.1.2 Осуществлять совместно с Профсоюзным комитетом управление охраной труда в академии.

5.1.3 Знакомить Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

5.1.4 Обеспечивать все структурные подразделения академии нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

5.1.5 Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

5.1.6 Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда с целью создания нормальных условий труда на рабочих местах. (Приложение № 6).

5.1.7 Организовывать ежедневный осмотр комендантами учебных корпусов вверенного им аудиторного фонда. При выявлении обстоятельств,

создающих угрозу для здоровья и жизни Работников и обучающихся, принимать немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

5.1.8 Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона составляется соответствующий акт.

5.1.9 Осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ.

5.1.10 Проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с Работниками.

5.1.11 Обеспечивать административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в структурных подразделениях академии.

5.1.12 Создавать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансировать работу комитета (комиссии) по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

5.1.13 Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.14 Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

5.1.15 Обеспечивать полноправное участие Профсоюзного комитета, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.16 Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из членов профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, в т.ч. освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.1.17 Разрабатывать и согласовывать с Профсоюзным комитетом планы мероприятий (соглашение) по охране труда и пожарной безопасности.

5.1.18 Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждать Правила и Инструкции по охране труда, обеспечению пожарной безопасности на объектах академии.

5.1.19 Организовывать обучение по пожарно-техническому минимуму, проводить занятия с пожарными расчетами по пользованию с первичными средствами пожаротушения, инструктажи и проверку знаний работников академии по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, а также оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях. Участвовать в эвакуации людей при возникновении чрезвычайных ситуаций, укрытии работников и студентов в заглубленных помещениях на территории академии и разработке мероприятий по антитеррористической защите. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.20 Обеспечивать за счет средств академии приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложение № 4).

5.1.21 Обеспечивать объекты академии первичными средствами пожаротушения, контролировать их наличие и содержание в работоспособном состоянии, проводить необходимый комплекс мероприятий по обеспечению пожарной безопасности в местах массового пребывания людей (в учебных корпусах, общежитиях и других структурных подразделениях академии).

5.1.22 Принимать все возможные меры по обеспечению комплексной безопасности академии, по защите его Работников и обучающихся от реальных и прогнозируемых угроз социального, техногенного, природного характера.

В целях создания условий для обеспечения безопасного функционирования академии, а также для своевременного реагирования при возникновении предпосылок террористических актов, случаев экстремистских проявлений, для предупреждения аварий, иных чрезвычайных ситуаций, для обеспечения сохранности имущества Работников, Работодатель вправе использовать любые охранные комплексы, в том числе систему тревожной сигнализации, систему контроля доступа, систему видеонаблюдения и т.д. (в зависимости от своих финансовых возможностей).

5.1.23 Систематически проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

5.1.24 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда устанавливать надбавку в процентах от должностного оклада (Приложение № 2) и компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение № 5).

5.1.25 Проводить за счет средств академии ежегодные периодические медицинские осмотры Работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.26 Требовать от Работников проведения обязательной вакцинации, предусмотренной законодательством (п.12 Перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825).

5.1.27 Регулярно доукомплектовывать аптечками первой помощи подразделения академии.

5.1.28 Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, возмещать расходы на погребение, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

5.1.29 Обеспечивать условия труда молодежи и исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163.

5.1.30 Работодатель обязан в установленном порядке отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

5.1.31 Рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашений по охране труда, состояния охраны труда в

структурных подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

5.2 Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1 Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

5.2.2 Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в академии.

5.2.3 Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

5.2.4 Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

5.2.5 Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, контроль качества услуг, оказываемых академии, в интересах его работников (жилищные условия, условия по контролю общественного питания, уборке корпусов).

5.2.6 Контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

5.2.7 При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от Работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

5.3 Работники обязуются:

5.3.1 Соблюдать требования законодательства по охране труда, в том числе проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.3.2 Проходить обязательный периодический медицинский осмотр.

5.3.3 Проходить обязательную вакцинацию согласно национальному календарю профилактических прививок, утвержденного Приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н.

Не прохождение обязательного периодического медицинского осмотра и отказ от вакцинации (при отсутствии медицинских противопоказаний) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь за собой привлечение виновных Работников к дисциплинарной ответственности и отстранение их от работы (ст. 76 ТК РФ).

5.3.4 Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

5.3.5 Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

5.4 Работники имеют право:

5.4.1 В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, отказаться от выполнения работы до устранения нарушения.

5.4.2 Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочем месте и добиваться их реализации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, ВЫПЛАТЫ И ЛЬГОТЫ

6.1. В Академии, в случае необходимости для проведения мероприятий по ведению (составлению) контрольного списка работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также необходимости по учету и распределению жилых помещений и квартир, создана жилищная комиссия. Профком участвует в работе жилищной комиссии, осуществляет контроль соблюдения установленного порядка распределения жилья, согласовывая их выделение.

6.2. Полномочия и порядок действия жилищной комиссии, основания предоставления жилых помещений определяется в Положении о жилищной комиссии, принимаемом в установленном в Академии порядке.

6.3. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися, работниками и их семьями при наличии соответствующих средств.

Профком осуществляет общественный контроль своевременного и целесообразного использования средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.4. Для штатных работников академии по основному месту работы предусматривается оказание единовременных выплат по основаниям и в порядке, предусмотренным в «Положении об оплате труда работников Академии» при наличии финансовых средств

- в связи с юбилейными датами (для мужчин – 60 лет и далее каждые 5 лет, для женщин – 55 лет и далее каждые 5 лет) – в сумме до 5000 руб. (проработавших в академии более 15 лет).

- в чрезвычайных ситуациях - в сумме до 10000 руб., не более 1 выплаты в течение календарного года.

6.5. Для штатных работников предусматривается единовременные выплаты при наличии финансовых средств:

- в связи с выходом на пенсию

- имеющих непрерывный стаж работы в академии от 10 до 15 лет – в размере 10000 руб;

- имеющих непрерывный стаж работы в академии от 15 до 20 лет – в размере 15000 руб;

- имеющих непрерывный стаж работы в академии свыше 20 лет – в размере 20000 руб;
- по случаю смерти работника, обучающегося очной формы обучения бюджетной основы, смерти бывшего работника (проработавшего в Академии не менее 15 лет), вышедшего на пенсию из академии – в сумме до 15000 руб.
- за защиту кандидатской диссертации (защита диссертации в срок, не позднее 1 года с даты окончания аспирантуры)
 - защитившемуся - 50 тыс. рублей;
 - научному руководителю - 50 тыс. рублей;
- за защиту докторской диссертации:
 - защитившемуся - 100 тыс. рублей;
 - научному консультанту - 100 тыс. рублей;
- Преподавателю физической культуры (тренеру) за подготовку обучающегося:
 - кандидата в мастера спорта - 3 тыс. рублей;
 - мастера спорта - 5 тыс. рублей;
 - мастера спорта МК - 7 тыс. рублей;
 - заслуженного мастера спорта - 9 тыс. рублей;
 - победителя всероссийских соревнований - 3 тыс. рублей;
 - победителя международных соревнований - 5 тыс. рублей;
 - победителя первенств, чемпионатов, кубков мира, участника Олимпийских игр - 7 тыс. рублей;

6.6. Компенсировать в размере 50% от обоснованных затрат стоимость проезда к месту работы и обратно штатным сотрудникам академии по основному месту работы, проживающим в городе Кургане, имеющих непрерывный стаж работы в академии более 10 лет (Приложение № 7).

6.7. Установить стимулирующие выплаты за публикации, индексируемые в базах данных Scopus и Web of Science (Core Collection) при наличии аффилиации (принадлежности к ФГБОУ ВО «Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева») и размещения в базе:

- за статью Web of Science – 70 тыс. рублей;
- за статью Scopus – 50 тыс. рублей

6.8. Уполномоченным лицам производить надбавку за выдачу денег по заработной плате два раза в год из расчета 0,02 % от выдаваемой суммы.

6.9. Выделять автотранспорт для коллективных поездок (театр, филармония, музеи, отдых и т.д.).

6.10. Выделять средства на организацию отдыха сотрудников, детей, а также приобретение санаторно-курортных путевок, курсовок.

6.11. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников, аспирантов, студентов.

6.12. Выделять средства на проведение спортивных, культурно-массовых мероприятий (согласно плану мероприятий, положений и утвержденных смет).

6.13. Академия вправе, по согласованию с профкомом, при отсутствии внебюджетных средств совершить частичную оплату либо отказать работникам в предоставлении вышеуказанных льгот.

6.14. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

7.1 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в академии:

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- патриотическое воспитание молодежи, популяризация здорового образа жизни, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2 Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

7.3 В целях поддержки молодых кадров, более эффективного их участия в делах академии, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи.

Работодатель обязуется:

7.3.1 Проводить во всех подразделениях академии встречи руководства с молодежью.

7.3.2 Предоставлять гарантии, компенсации, установленные трудовым законодательством, Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, а также Работникам, допущенным к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

7.3.3 Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, художественной самодеятельностью.

7.4 Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

7.4.1 Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищной комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

7.4.2 Предусматривать в положениях о конкурсах выплату победителям денежных премий и иных стимулирующих выплат.

7.5 Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1 Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

7.5.2 Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам.

7.5.3 Информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

7.5.4 Проводить обучение молодых работников академии по правовым, социально-экономическим вопросам, информировать их о правах и социальных гарантиях молодежи.

7.5.5 Проводить мероприятия, способствующие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи.

7.5.6 Способствовать социализации и адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта.

7.5.7 Обеспечить детям сотрудников и молодежи доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством.

7.5.8 Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов академии, успешно ведущих общественную работу.

8. УСЛОВИЯ ОБУЧЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ПРАВА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Создавать все необходимые условия для обеспечения учебного процесса, общественного питания, организации досуга и отдыха обучающихся, их медицинского обслуживания.

8.2. Обеспечивать материальную базу для полноценного учебного процесса в соответствии с действующими санитарными нормами.

8.3. Распределение средств, выделенных из федерального бюджета на организацию и проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы обучающихся, проводить по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Не допускать превышение норм времени учебной нагрузки обучающихся, количества экзаменов и зачетов, выносимых на экзаменационную сессию, нарушение порядка государственной и промежуточной аттестации.

8.5. Осуществлять постоянный контроль своевременного исполнения предусмотренных коллективным договором мероприятий.

8.6. Предоставлять профкому и обучающимся необходимую информацию по любым вопросам, затрагивающим интересы обучающихся, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

8.7. Давать своевременные ответы на запросы профкома по выполнению условий настоящего договора.

8.8. Обеспечивать бесплатное:

- первичное оформление и выдачу обучающимся студенческих билетов, зачетных книжек и других образовательных документов,
- пользование библиотеками, информационными фондами, актовым залом для проведения студенческих мероприятий,
- пользование услугами учебных, научных, лечебных и других подразделений вуза.

8.9. Обеспечивать обучающимся право перевода с платной формы обучения на бесплатную в порядке, установленном Уставом академии, Положением о порядке перевода, отчисления и восстановления обучающихся.

8.10. Отчислять обучающихся из Академии за нарушение Правил внутреннего распорядка по согласованию с профкомом.

8.11. Обеспечивать планирование, распределение и расходование бюджетных средств, статьи расходов которых непосредственно затрагивают интересы всех категорий обучающихся, с участием профкома.

8.12. При экономии средств стипендиального фонда производить расходование, в части распределения этих средств, при обязательном согласовании с профкомом.

8.13. Производить назначение социальных выплат обучающимся по согласованию с профкомом.

8.14. Обеспечить возможность участия всех категорий обучающихся в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, успеваемости, дисциплины, быта, досуга и других вопросов, затрагивающих интересы обучающихся.

8.15. Производить выплату стипендий обучающимся 23 числа каждого месяца.

Профком обязуется:

8.16. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, информировать все категории обучающихся о выполнении условий коллективного договора.

8.17. Защищать права и интересы обучающихся в Академии (самостоятельно и через ассоциации профсоюзных организаций обучающихся) по вопросам учебы, быта и обеспечения социальных и материальных гарантий.

8.18. Принимать участие в разработке проектов перспективного и текущего планов развития Академии, его социально-бытовой инфраструктуры для учета интересов всех категорий обучающихся.

8.19. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, повышению успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и рабочего времени.

8.20. Содействовать работодателю в ознакомлении обучающихся с Уставом Академии, действующим коллективным договором и Правилами внутреннего распорядка.

8.21. Принимать участие в разработке Правил внутреннего распорядка в Академии и требовать их выполнения всеми работниками и обучающимися.

8.22. Сотрудничать с работодателем в обеспечения дисциплины среди всех категорий обучающихся и в сохранении в надлежащем порядке аудиторного и лабораторного оборудования.

8.23. Принимать участие в обсуждении вопросов планирования, распределения и расходования средств, выделяемых на решение социально-бытовых проблем обучающихся.

8.24. Принимать участие в контроле расходования федеральных средств, предусмотренных бюджетом Академии на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительной работы среди студентов.

8.25. Оказывать материальную помощь нуждающимся студентам и аспирантам очной формы обучения – членам профсоюза не более 1 раза в год на основании личного заявления и предоставления подтверждающих документов.

8.26. Способствовать повышению общекультурного уровня всех категорий обучающихся путем организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.27. Содействовать в оказании юридической помощи обучающимся и в получении необходимых консультаций по правовым вопросам.

9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Стороны определились, что культурно-массовая и спортивная работа является неотъемлемой частью досуга работников и обучающихся и требует поддержки со стороны Работодателя и Профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

9.1 При наличии финансовой возможности выделять средства для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в академии. Для финансирования указанных расходов Работодатель может перечислять денежные средства на расчетный счет Профсоюзного комитета академии по отдельному договору в соответствии со сметой.

9.2 Создавать необходимые условия для удовлетворения культурных запросов Работников и обучающихся, массового приобщения Работников и обучающихся к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития художественного творчества.

9.3 При наличии финансовой возможности содействовать в организации спортивно-оздоровительной работы с преподавателями, сотрудниками и членами их семей, для чего осуществляет содержание и организует деятельность объектов социально-культурного назначения.

9.4 При наличии финансовой возможности может выделять средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе участие в спартакиаде «Здоровье» преподавателей и сотрудников аграрных вузов Минсельхоза России.

9.5 При наличии финансовой возможности выделять средства для поощрения лучших коллективов народного художественного творчества и их участников, лучших спортсменов и спортивных команд академии.

9.6 Представлять по ходатайству Профсоюзного комитета спортивные залы, спортивные сооружения для спортивно-оздоровительных занятий и иные объекты академии для проведения культурных мероприятий.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.7 Проводить организационную работу по удовлетворению культурных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

9.8 Выделять из своего бюджета на организацию мероприятий:

-5% средств на проведение физкультурно-оздоровительной работы;

-15% на культурно-массовую работу и работу с детьми.

9.9 Участвовать в организации и проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительной мероприятий в академии.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1 Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

10.2 Работодатель создает условия для осуществления деятельности Профсоюзного комитета.

10.3 В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Курганской области, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

10.4 Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения, а также с согласия вышестоящего профсоюзного органа. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников академии настоящим коллективным договором.

Работа на выборной должности председателя профкома и в составе профкома признается значимой для деятельности академии и принимается во внимание при поощрении работников академии.

10.5 Соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением.

10.6 Представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для осуществления полномочий Профсоюзного комитета, предусмотренных законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также статистические данные.

10.7 Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, интернет и т.п.) и оргтехнику.

10.8 Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивать программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

10.9 Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета.

10.10 Распространять действующие в академии социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на выборных и наемных работников Профсоюзного комитета.

10.11 Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе Ученого совета академии с правом голоса.

10.12 Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам, стипендии обучающимся ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации в размере 1 %.

10.13 Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, физкультурно-оздоровительной работы работников, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

10.14 Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, либо в случае сокращения численности или штата, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в академии.

10.15 Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

10.16 Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий коллективный договор вступает в силу «20» ноября 2018 года и действует до «20» ноября 2021 года.

11.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с ректором академии, при реорганизации в форме преобразования.

11.3 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.4 При смене формы собственности академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.5 При ликвидации академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.6 Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, а также исполнительный орган Курганской области, зарегистрировавший коллективный договор. Контроль осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры.

11.7 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива академии не реже 2 раз в год.

11.8 В порядке контроля за выполнением коллективного договора профком и Работодатель имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений.

11.9 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.10 При возникновении споров с Работодателем в связи с применением коллективного договора Работники академии вправе обращаться в Профсоюзный комитет для разрешения спорной ситуации.

11.11 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют процедуры, предусмотренные законами РФ.

11.12 После утверждения и регистрации коллективный договор передается во все структурные подразделения академии (кафедры, отделы, службы) и является документом, обязательным для использования.

11.13 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке принятых на себя обязательств.

11.14 Пересмотр обязательств коллективного договора в период его действия не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников и обучающихся.

11.15 Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники при выдвижении новых требований в сфере труда и социально экономических вопросов не используют в качестве средства давления на администрацию приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.16 Неотъемлемой частью коллективного договора являются:

- Приложение № 1 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
- Приложение № 2 Перечень компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.
- Приложение № 3 Норма выдачи бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
- Приложение № 4 Перечень профессий, должностей и работ, для которых установлены нормы выдачи мыла, моющих средств и аптечек.
- Приложение № 5 Перечень профессий с вредными условиями труда, дающих право на получение компенсационной выплаты за молоко.
- Приложение № 6 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- Приложение № 7 Список сотрудников академии для компенсации стоимости проезда

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Курганская государственная сельскохозяйственная
академия имени Т.С. Мальцева»
(ФГБОУ ВО «Курганская ГСХА»)**

Курганская область, Кетовский район, с. Лесниково, студгородок
тел. (35231) 44140

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано

« 28 » ноября 2018 г.

№ регистрации 19-08-001

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:
ректор Левитский Владимир Юриевич
(Ф.И.О., должность)

1.1. Представители работников
и.о. председателя ПК Пономарев Никита Валерьевич
(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан « 19 » ноября 2018 г.

3. Срок действия договора

с « 20 » ноября 2018 г. по « 19 » ноября 2021 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:
регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

