

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020-2023 годы

(принят на общем собрании трудового коллектива от «25» декабря 2020г.)

на период с «25» декабря 2020 г.
по «25» декабря 2023 г.

От работодателя:
Руководитель ФГБОУ ВО
«Горский государственный аграрный
университет»

В.Х. Темираев

(подпись)
М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников Горского ГАУ

А.Е. Гагкуев



Зарегистрирован в Министерстве труда и
социального развития РСО-Алания
г. Владикавказ ул. Бульварная, 29
362025



4902 05 22.03.2021

г. Владикавказ, 2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в ФГБОУ ВО Горский ГАУ (далее по тексту - Горский ГАУ; Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Горского ГАУ в лице председателя профсоюзной организации Гагкуева А.Е. и ректор Горского ГАУ, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы Горского ГАУ.

В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогического (преподаватели колледжа), инженерно-технического, административно - хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в профсоюзе.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с его руководителем, реорганизации Университета в форме преобразования.

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

1.9. При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся комиссией, специально образованной из представителей работников и работодателя.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем коллективных переговоров.

1.14. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством и положениями коллективного договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы непосредственного участия и через профком работников в управлении Университетом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно - правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, уставом Университета, настоящим коллективным договором.

Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Запрещается допускать работника к работе без оформления трудового договора.

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно - педагогического работника в Университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса в Университете допускается заключение трудового договора на замещение должности научно - педагогического 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.

Не позднее двух месяцев до окончания учебного года ректором Университета (уполномоченным им лицом) объявляются фамилии и должности научно-педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году, путем размещения на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

2.3. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными и замещаются по результатам выборов.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

— лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

— имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

— имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

— признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

— имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять все условия заключенного между ними трудового договора.

2.7. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия

работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8. В соответствии со статьей 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.9. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Заведующие кафедрами могут учитывать при распределении нагрузки индивидуальные особенности состояния здоровья профессорско - преподавательского состава и территориальное размещение учебных площадей, где преподаватель выполняет работу.

Общий объем учебной нагрузки научно-педагогического работника устанавливается в его трудовом договоре путём указания ставки и (или) доли ставки.

2.10. При установлении преподавателям, для которых Университет является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных курсов.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества студентов.

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

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

2.12. Изменение существенных условий труда по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с нормами ст.74 ТК РФ.

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного

года допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Работнику обеспечиваются гарантии в случае изменения учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) отдел кадров обязан ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете, а также с должностной инструкцией.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ).

2.15. Университет возмещает все затраты, связанные с привлечением специалистов (иногородних оппонентов и членов советов) к участию в работе диссертационных советов, за счёт внебюджетных средств.

2.16. Для выполнения работ с физическими лицами, в том числе с работниками Университета, могут заключаться гражданско-правовые договоры: возмездного оказания услуг, подряда, выполнения научно-исследовательских работ (далее — НИР) и т.д.

2.17. Выполнение работ по гражданско-правовым договорам осуществляется работниками в свободное от выполнения работы по трудовому договору время, остальными физическими лицами — в сроки, указанные в договоре.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

3.1. Работодатель определяет необходимость получения работниками второго высшего образования, обучения в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и дополнительного профессионального образования по программам переподготовки, а также профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

3.2. Работодатель обязуется:

— оказывать содействие в получении работниками дополнительного профессионального образования по направлениям, предусмотренным приказами учредителя и планами повышения квалификации;

— повышать квалификацию научно-педагогических работников не реже чем один раз в три года;

— осуществлять при наличии источников финансирование вышеуказанных мероприятий;

— возмещать работнику, в случае направления его для повышения квалификации в другую местность, расходы в порядке и размерах, предусмотренных законодательством;

— предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ. При сокращении численности или штата работник, совмещающий работу с получением образования, пользуется преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Для работников Университета, кроме профессорско - преподавательского состава, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала и окончания работы работников Университета, кроме профессорско-преподавательского состава: **9 час. 00 мин. - 18 час. 00 мин.**

Перерыв на обед: **13 час. 00 мин. - 14 час. 00 мин.**

4.2. В соответствии со ст. 92 ТК РФ для отдельных категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.3. Исходя из особенностей задач и функций отдельным подразделениям, и отдельным работникам приказом ректора может устанавливаться иное время начала и окончания работы и перерыва на обед и шестидневная рабочая неделя.

4.4. Для профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – **шестидневная 36-часовая рабочая неделя** с одним выходным днем (воскресенье).

Время начала и окончания работы определяется с учетом расписания учебных занятий.

Работники профессорско-преподавательского состава Университета должны выполнять все виды учебной, учебно-методической, научной и воспитательной работы, соответствующие занимаемой должности, индивидуальному плану работы, в пределах шестичасового рабочего дня.

4.5. Для учебно - вспомогательного состава Университета устанавливается шестидневная 40 – часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).
Время начала и окончания работы учебно - вспомогательного состава:

8 час. 30 мин. - 16 час. 00 мин. (понедельник - пятница).

8 час. 30 мин. – 13 час. 30 мин. (суббота).

Перерыв на обед для учебно-вспомогательного состава: **13 час. 30 мин. - 14 час. 00 мин.**

4.6. О начале и об окончании работы, а также о перерыве в работе работники извещаются при приеме на работу.

4.7. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

4.8. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению ректора. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Работникам университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам профессорско - преподавательского состава и педагогическим работникам аграрного колледжа, предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска предоставляются также проректорам, руководителям структурных подразделений и их заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

4.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией университета с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы университета и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый год не позднее, чем за две недели до начала календарного года и доводится до сведения всех работников.

Профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам колледжа ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в летний каникулярный период.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность данного отпуска – четыре дня. К работникам с ненормированным рабочим днём относятся проректоры, директор аграрного колледжа, начальники управлений, главный бухгалтер, его заместитель.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск предоставляется работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть также предоставлен работнику по соглашению сторон.

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, его разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. В случае отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска с его согласия производится удержание неиспользованных отпускных с выдачей их в последующем при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.14. 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:

- при рождении ребенка в семье — до 5 дней;
- при регистрации брака работника — до 5 дней;
- смерти близких родственников — до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — до 5 дней;
- в связи с диспансеризацией, прохождением медицинского осмотра — до 3 дней;
- в связи с поступлением детей в 1 класс школы — 2 дня;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Университета осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, устанавливающей профессионально - квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников организаций бюджетной сферы с учетом условий эффективного контракта с целью приведение системы оплаты труда к формату «оплата за результат».

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные «Положением об оплате труда», локальными нормативными актами Университета;
- единовременные выплаты юбилярам;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

В соответствии с «Положением о системе рейтинговой оценки деятельности научно-педагогических работников Горского ГАУ» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование НПР к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Общая сумма стимулирующей части фонда оплаты труда НПР на отчетный период устанавливается приказом ректора. Право на получение стимулирующей выплаты имеют штатные работники Горского ГАУ. Размер стимулирующей выплаты зависит от количества баллов, набранных НПР университета по показателям индивидуального рейтинга.

5.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни: 19 числа текущего месяца – за первую половину месяца; 5 числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

Университет вправе выплачивать заработную плату ранее установленных дней.

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

Размер выплаты за первую половину месяца учитывает фактически отработанное работником время или фактически выполненную работу.

Заработная плата выплачивается работнику в кассе Горского ГАУ либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме путем выдачи расчетных листов при личном обращении работников в расчетный отдел:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. Изменение работнику принадлежности к профессионально - квалификационной группе, квалификационному уровню и размера должностного оклада производится в соответствии с Положением об оплате труда.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом более высокого размера должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель обязуется:

- возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ;
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

При задержке выплаты заработной платы работодатель информирует об этом работников Университета через объявления у касс бухгалтерии и банкоматов Университета с указанием причин задержки.

5.6 Удержания из заработной платы работника для погашения его

задолженности могут производиться по распоряжению главного бухгалтера Университета в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях, предусмотренных действующими нормативными документами;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок;
- в других случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7. Учитывая специфику режима рабочего времени педагогических и научных работников Университета, им в случае направления в служебную командировку выплачивается заработная плата в размере не ниже среднего заработка.

5.8. В целях повышения социального статуса работника Горского ГАУ, престижа педагогической профессии, мотивации к труду работодатель осуществляет стимулирующие выплаты в соответствии с эффективным контрактом.

5.9. Работодатель обязуется:

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях);
- производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы (условия эффективного контракта).

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

5.10. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами и интернет - ресурсами Университета, доступ к системе Wi-Fi в образовательных целях, а также членам профсоюзной организации в целях осуществления уставной деятельности профсоюза .

6.1.2. Организует в Университете общественное питание (столовые, буфеты) для создания комфортных условий работникам Университета, с учетом времени и условий их пребывания.

6.1.3. В пределах финансовых возможностей отчисляет денежные средства в первичную профсоюзную организацию на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.1.4. Выплачивает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь и надбавки работникам в соответствии с Положением об оплате труда

6.1.5. В пределах финансовых возможностей приобретает за счет средств работодателя отдельным работникам для надлежащего выполнения ими должностных обязанностей мобильные телефоны и оплачивает расходы по их использованию в служебных целях. Перечень соответствующих должностей утверждает ректор Университета.

6.2. Работодатель обязуется своевременно (не позднее, чем за две недели) извещать работника о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Для обеспечения возможности соблюдения бухгалтерией Университета сроков оплаты ежегодного отпуска, приказы по отпускам должны поступать в бухгалтерию не позднее, чем за две недели до начала отпусков. В случае если работнику своевременно (за три календарных дня до его начала) не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.3. Все вопросы изменения структуры Университета, его реорганизации, которые могут повлечь сокращение численности и штатов, рассматриваются на Ученом совете Университета.

Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не

позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников Университета уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Стороны договорились, что применительно к Университету высвобождение считается массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с согласия профсоюзного комитета.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Университете свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением.

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.1.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

- обеспечивать реализацию политики Горского ГАУ в области охраны труда и промышленной безопасности;

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором;

- проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда;

- организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда;

- проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;

- информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха;

- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при

исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором;

- предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний;

- осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда;

- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: ограничить применение труда женщин на работах в ночное время; осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда; выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу; выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- обеспечить условия труда молодежи, в том числе: исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-немедленно извещать своего непосредственного руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением требований охраны труда.

7.4. В соответствии с действующим законодательством Работодатель обязан обеспечить проведение и финансирование специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ в Университете. Специальная оценка условий труда проводится совместно Работодателем и организацией, привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязуется безвозмездно предоставить профкому помещение с следующим оборудованием:

- прямой городской телефон с подключенной междугородней связью и возможностью исходящих вызовов на номера мобильной связи;
- корпоративный электронный адрес Университета, доступ к информационному Интернет-порталу Университета, в том числе размещение в информационном пространстве информации профсоюзной организации;
- доступ к сети Интернет;
- техническое сопровождение и размещение в рамках Интернет-портала Университета отдельного раздела (сайта) Профсоюзной Организации
- компьютерную технику;
- мебель, необходимый инвентарь, а также уборку помещения, обеспечение помещения отоплением и освещением;
- залы и аудитории по заявке;
- автотранспорт по заявке;
- тиражирование информационных материалов в издательско - полиграфическом центре Университета по заявке.

8.6. Работодатель обеспечивает:

- ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из его заработной платы в размере 1% оплаты труда (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной

организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- предоставление по запросу профкома информацию о перечислении в профсоюзную организацию членских профсоюзных взносов;
- обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве Горского ГАУ;
- предоставление обобщенной кадровой, экономической, социальной и иной информации с учетом ограничений на обработку персональных данных;
- рассылку профкому документов, касающихся трудовых, социально - экономических интересов работников и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

8.7. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных органов профкома, не освобожденных от основной работы в университете, на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также для участия в работе выборных органов профкома, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Обеспечение предоставления гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем профкома, его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с соблюдением порядка, установленного статьями 374, 376 ТК РФ.

8.9. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных органов профкома, уполномоченных по охране труда профкома в совместных с работодателем комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.10. По представлению профкома работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профкома, председателей профбюро факультетов и подразделений по итогам работы.

8.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета.

8.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития Университета.

8.13. Члены профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 2, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

9. Обязательства профсоюзного комитета

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Разрабатывать совместно с работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.10. Оказывать содействие в организации и проведении культурно - массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать мероприятия по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществлять контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на конференции работников.

10.3. Рассматривать в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.