


Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кузбасский государственный аграрный университет имени
В.Н. Полецкого»

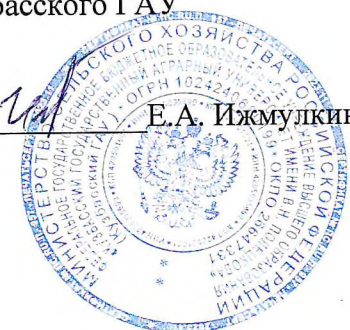
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Кузбасский государственный аграрный университет имени
В.Н. Полецкого» на 2024-2027гг

Утвержден на общем
собрании коллектива
Кузбасского ГАУ
Протокол №6
От 26 декабря 2023г.


От работодателя:
Ректор
Кузбасского ГАУ



Е.А. Измулкина



От работников:
Председатель профкома
Кузбасского ГАУ



Н.Н. Юрина

Кемерово, 2023

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкого» (далее – Университет, Кузбасский ГАУ), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, заключенным в лице полномочных представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Стороны Коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются:

– Кузбасский ГАУ, в лице ректора (исполняющего обязанности), действующего на основании Устава, именуемое (далее – Работодатель).

– Работники Университета в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кузбасский ГАУ (далее – Профком).

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 30 и 377 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет Университета представителем интересов работников в области труда и связанных с трудом экономических и социальных отношений.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников (п.3 ст. 43 ТК РФ).

1.7. Основу настоящего Коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при осуществлении деятельности Университета в соответствии с Уставом.

1.8. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.9. Утверждение Коллективного договора осуществляется конференцией работников Университета (далее - Конференция). Затем Коллективный договор подписывается Ректором и председателем Профкома Кузбасский ГАУ.

1.10. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Коллективного договора;

– предоставлять работникам возможность выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профком как представитель работников обязуется:

– содействовать эффективной работе Университета присущими профсоюзу методами и средствами согласно Устава Профессионального союза работников АПК Российской Федерации;

– осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных актов по охране труда, социальным обслуживанием работников и обучающихся, обязательств Коллективного договора;

– осуществлять представительство и защиту интересов работников с учетом условий приема на работу, зафиксированных в трудовом договоре и настоящем Коллективном договоре;

– в период действия Коллективного договора содействовать работодателю в урегулировании разногласий, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами.

Работники обязуются:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;

– бережно относиться к имуществу;

– выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Возникновение трудовых отношений, оформление приёма на работу

2.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

2.1.3. Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с педагогическими и научными работниками определяется Положениями о порядке замещения должностей педагогических и научных работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным, Уставом Университета, Порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с педагогическими и научными работниками Кузбасский ГАУ.

2.1.4. Трудовые договора с педагогическими работниками Университета, участвующими в реализации образовательных программ среднего профессионального образования, могут заключаться на неопределенный срок в соответствии с ТК РФ.

2.1.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в целях установления соответствия профессиональному стандарту «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

2.1.6. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами и деканов факультетов Кузбасский ГАУ.

2.1.7. Прием в Университет работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 60.1 и ст. 282 ТК РФ.

2.1.8. Работодатель способствует привлечению ведущих ученых к преподавательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий работников в научно-исследовательской работе и опытно-конструкторских разработках.

2.2 Рабочее время и время отдыха

2.2.1 Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Университета устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Кузбасский ГАУ (далее -ПВТР). ПВТР устанавливает также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2.2 Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

2.2.3 Для профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку.

2.2.4 Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.5 Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе

работников - матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

2.2.6 Привлечение и оплата работы в установленные работникам выходные праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, осуществляется в соответствии с действующим ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

2.2.7 Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников ПВТР и трудовыми договорами.

2.2.8 Рабочее время профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников определяется расписанием учебных занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые соответствуют ПВТР, трудовым договорам, должностным инструкциям и утвержденным индивидуальным планам работы.

2.2.9 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками научно-педагогических и педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

2.3 Отпуска работников

2.3.1 Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 114-116, 120 ТК РФ).

2.3.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

2.3.3 Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых ректором Университета с учётом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.3.4 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени и стимулирующая надбавка, установленная по эффективному контракту за соответствующий период, предшествующий увольнению.

2.3.5 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 (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

2.3.6 Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

2.3.7 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает ректор по рекомендации Учёного совета Университета.

2.4 Прекращение (расторжение) трудового договора

2.4.1 Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст.288 ТК РФ.

2.4.2 Увольнение работника по инициативе работодателя производится с учётом мотивированного мнения Профкома (ст. 373 ТК РФ).

2.4.3 При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Университета) работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.4.4 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180, 318 ТК РФ).

2.4.5. При равной производительности труда и квалификации (наличии квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет.

2.4.6 Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);
- неизбрание на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.5 Повышение квалификации

2.5.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя. Работодатель способствует дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, а также и других категорий работников.

2.5.2. Повышение квалификации может проводиться в учреждениях дополнительного профессионального образования, научно-исследовательских организациях в том числе и на ведущих предприятиях, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки как в Российской Федерации, так и за рубежом.

2.5.3. Выбор организации и формы для прохождения повышения квалификации определяется руководителем структурного подразделения с учётом квалификации и должности работника.

2.5.4. Повышение квалификации работника должно подтверждаться документом (дипломом, удостоверением, свидетельством и др.), который предоставляется в отдел кадров.

3. Система оплаты труда

3.1 Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Кузбасский ГАУ. Положение рассматривается Ученым советом Университета по согласованию с Профсоюзом и утверждается Ректором.

3.2 В Университете устанавливаются следующие виды оплаты работникам за их труд (заработная плата):

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- почасовая оплата труда;
- иные выплаты.

3.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год в соответствии с нормативами штатного расписания, исходя из объема бюджетных ассигнований федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством.

3.4. Ректор Университета в соответствии с законодательством в пределах имеющихся средств на оплату труда работников по согласованию с Ученым советом определяет размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников.

3.5. При индексации фонда оплаты труда на основании законодательных или нормативных актов Правительства РФ производится индексация заработной платы работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется законодательными актами).

3.6. 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, либо наличными денежными средствами в кассе Университета. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В соответствии с частью третьей статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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.

3.7 Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

3.8. В случае направления в служебную командировку работника сохраняется среднемесячная заработная плата, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с установленными нормами.

3.9. Работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в Университете.

3.10. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаемые работникам Университета, не носят постоянного характера. Источниками финансирования стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются средства, формирующие фонд оплаты труда.

4. Условия и охрана труда

4.1 Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обследование работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома Кузбасский ГАУ.

4.2 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;

- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во вне рабочее время;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности;

- гарантировать наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

4.3. Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и

здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

4.4 Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5 Профсоюз Университета в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на рабочем месте и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;

- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Университете;

- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профкома в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;

- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;

- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками Университета;

- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

4.6. За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.7. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и Профсоюза Университета. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

5. Социальные гарантии, компенсации, выплаты и льготы

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить возможность сотрудников Университета пользоваться всеми социальными правами и гарантиями.

5.2. Принимать меры по охране и укреплению здоровья сотрудников

5.3. Выделять финансовые средства на проведение спортивных и культурных корпоративных мероприятий.

Стороны договорились:

5.4. Сотрудничать в деле сохранения здоровья работающих, профилактики и снижения заболеваемости, организации оздоровительной работы.

5.5. Оказывать материальную помощь в связи со смертью:

- работника, близкого родственника (муж, жена, дети, родители) сотрудника Кузбасский ГАУ – 5000 рублей;

5.6. Выплачивать разовые поощрительные надбавки в связи с юбилейными датами сотрудникам Университета, достигшим возраста 50, 60, 70, 80, 90 лет, а также женщинам, достигшим возраста 55 лет – в размере 3000 рублей.

Профком обязуется:

5.7. Проводить работу по организации и проведению оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей:

- оказывать информационные услуги о наличии путевок на отдых и лечение;

- организовывать и проводить спортивные и культурно-массовые корпоративные мероприятия, направленные на сплочение трудового коллектива, улучшения морально-психологического климата, развития корпоративной культуры.

5.8. Выделять финансовые средства на:

- культурно-массовую и спортивную работу (согласно плану мероприятий,

положений и утвержденных смет);

- частичную компенсацию затрат на санаторно-курортное лечение членов профсоюза и их детей до 16 лет включительно;

- оказание материальной помощи членам профсоюза;

- приобретение новогодних подарков для детей сотрудников.

6. Ответственность сторон

6.1 Работники, Работодатель и Профсоюз Университета обязаны соблюдать Коллективный договор.

6.2. Профсоюз Университета обязуется: регулярно проводить контроль выполнения Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон; содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

6.3. Работодатель и Профком Университета обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении статей коллективного договора.

6.4. В соответствии с ТК РФ Работодатель учитывает мнение Профком Кузбасский ГАУ относительно следующих решений:

об отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74);

о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2-3 ст. 99 (ч. 4 ст. 99);

о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 (ч. 5 ст. 113);

об утверждении графика отпусков (ст. 123);

о введении системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135);

об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);

7. Гарантии прав профсоюзной организации Университета

7.1. Работодатель и Профком 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.

Работодатель обязуется:

7.2. 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 Университета настоящим коллективным договором.

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

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

7.4 Представлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для осуществления полномочий Профкома, предусмотренных законодательством о труде, настоящим коллективным договором.

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

7.6 Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, необходимыми для работы Профсоюзного комитета.

7.7 Предоставить председателю Профкома комитета возможность участия в работе Ученого совета Университета с правом голоса.

7.8 Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам, ежемесячно перечисляет членские профсоюзные взносы членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации в размере 1 % от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников.

8. Заключительные положения

8.1 Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

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

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

8.4 При смене формы собственности Университета 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.

8.5 При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.6 Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

8.7 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива Университета 1 раз в год. При необходимости вносят изменения и дополнения в настоящий Договор.

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

8.9 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.

8.10 При возникновении споров с Работодателем в связи с применением коллективного договора Работники Университета вправе обращаться в Профком для разрешения спорной ситуации.

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

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

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

8.14 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.

От работодателя:
Ректор
Кузбасского ГАУ

От работников:
Председатель профкома
Кузбасского ГАУ


Е.А. Ижмулкина


Н.Н. Юрина



Прошнуровано и пронумеровано

14 (четырнадцать) листов

Ректор



Е.А. Измулкина/

Председатель профкома



Н.Н. Юрина/

