

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Верхневолжский государственный агробиотехнологический университет» (далее - Верхневолжский ГАУ, Университет, Работодатель, Администрация), заключается между Работодателем и работниками, именуемыми далее сторонами, в лице их представителей: ректора университета Е.Е. Малиновской и исполняющей обязанности председателя первичной организации профсоюза преподавателей и сотрудников университета (далее - Профсоюз) О.В. Галкиной.

1.2. Работодатель признает Профсоюз единственным полномочным представителем работников университета, как выразителя и защитника профессиональных и социальных интересов всех сотрудников университета независимо от их членства в профсоюзе, имеющим полномочия подписать от их имени Коллективный договор.

1.3. При выполнении настоящего договора и истолковании его условий стороны будут исходить из того, что надлежащее выполнение Университетом его уставных задач, Коллективного договора и материальное благополучие работников взаимосвязаны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.5. Коллективный договор принимается на конференции работников и обучающихся Университета (далее - конференция), вступает в силу с момента его подписания Работодателем и Профсоюзом и действует в течение 3-х лет с «27» февраля 2024 года «26» февраля 2027 года.

1.6. Во время срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и (или) изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и (или) изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Изменения и (или) дополнения оформляются как дополнительное соглашение к Коллективному договору, которое подписывается сторонами, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников на основании приказа ректора о его утверждении. Изменения и (или) дополнения оформляются как дополнительное соглашение к Коллективному договору, которое подписывается сторонами, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников на основании приказа ректора о его утверждении.

1.7. Нарушения Коллективного договора сторонами устраняются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.8. При решении вопросов, не урегулированных в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством.

2. ПРАВОВАЯ БАЗА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1 Правовую базу настоящего Коллективного договора составляют: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы; Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (далее Отраслевое соглашение), другие нормативные акты и Устав Верхневолжского ГАУ; другие нормативные акты и Устав Верхневолжского ГАУ.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ВЕРХНЕВОЛЖСКОГО ГАУ

3.1. Стороны признают необходимость поддержания в Университете гармоничных отношений между работниками и Администрацией. Стороны будут проявлять взаимное доверие, избегать конфронтации, стремиться к взаимопониманию. В случае возникновения различий в подходах к решению вопросов они будут решаться посредством открытых переговоров. Порядок переговоров определяется по соглашению сторон.

3.2. Выполнение Коллективного договора рассматривается на заседаниях Профсоюза не реже одного раза в год. По итогам Администрация и Профсоюз отчитываются на совместном расширенном заседании или, при необходимости, на конференции.

3.3. Работодатель и Профсоюз Университета обязуются обеспечивать действенный контроль, ответственность и гласность по выполнению условий договора.

3.4. Работодатель обеспечивает представительство Профсоюза в коллегиальных органах управления Верхневолжского ГАУ, к полномочиям которых относится регулирование с социально-трудовых отношений.

3.5. Работодатель принимает следующие решения с согласия Профсоюза:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не оговоренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- размер и порядок выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 113 ТК РФ;
- установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка, с учетом технических возможностей использования программного обеспечения (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, принятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введение и применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введение мер, предусматривающих массовое увольнение работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- иные случаи, в которых действующим законодательством и иными нормативными актами предусмотрен учет мнения представительного органа работников.

3.6. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление и контроль учебной, научной, хозяйственной и коммерческой деятельности ВУЗа, прием на работу, повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников.

3.7. Профсоюз вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном действующим законодательством.

3.8. Стороны будут осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном действующим законодательством.

3.9. Стороны согласились регулярно освещать ход выполнения своих обязательств по Коллективному договору.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора (эффективного контракта).

4.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Университета.

4.3. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда, предоставление отпуска, условия труда на рабочем месте и др.

4.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного договора (эффективного контракта) выдается работнику на руки, о чем делается отметка на экземпляре Работодателя.

4.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия трудового договора (эффективного контракта). Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных гл. 12 ТК РФ.

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

4.7. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

4.8. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом (ст. 59, 332 ТК РФ).

4.9. Должности научных работников и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее именуемых также педагогическими работниками), замещаются по срочному трудовому договору (эффективному контракту), заключению которого предшествует конкурс (выборы) претендентов.

4.10. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

Порядок проведения конкурса (выборов) научных и педагогических работников устанавливается соответствующими локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором Университета.

Объявления о проведении конкурса (выборов) научных и педагогических работников подлежат размещению на сайте Верхневолжского ГАУ.

Директор института и директор колледжа назначаются на должность приказом ректора.

4.11. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в

трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытательный срок не может превышать 3 месяцев за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

4.12. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.13. Срок, на который заключается трудовой договор (эффективный контракт) с работником из числа профессорско-преподавательского состава по итогам конкурса (выборов), составляет не менее трех лет и не более пяти лет.

Если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Для сохранения непрерывности учебного процесса, допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, без избрания по конкурсу 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 (ст. 332 ТК РФ).

4.14. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства или по договору возмездного оказания услуг преимущество имеют штатные преподаватели и сотрудники Университета.

4.15. Работники Университета имеют право заключать коллективные и индивидуальные дополнительные договоры и соглашения с Работодателем на выполнение конкретных работ.

В случае необходимости использования помещений, оборудования или интеллектуальной собственности Верхневолжского ГАУ условия договора работника с другими организациями согласуются с Работодателем.

4.16. На работников Верхневолжского ГАУ, заключивших трудовой договор (эффективный контракт), в обязательном порядке распространяются трудовые права и социальные гарантии работников, установленные законодательством, Уставом Верхневолжского ГАУ и Коллективным договором.

4.17. Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения с работником, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

4.18. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам, если такая комиссия сформирована, в соответствии с гл. 60 ТК РФ.

4.19. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников, с обязательным уведомлением Профсоюза.

4.20. До заключения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель знакомит работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Верхневолжского ГАУ, и иными локальными нормативно-правовыми актами, действующими в Университете (ст. 68 ТК РФ). Факт ознакомления удостоверяется личной подписью работника в трудовом договоре (эффективном контракте).

4.21. Работники, в том числе впервые принимаемые на работу и желающие вступить в Профсоюз, пишут заявление на имя председателя Профсоюза о приеме в Профсоюз и заявление в бухгалтерию Университета об удержании профсоюзных взносов из заработной платы путем безналичного расчета.

4.22. Увольнение (прекращение трудового договора) работника осуществляется строго в соответствии с положениями трудового законодательства с соблюдением гарантий работников, установленных как действующим законодательством, так и положениями настоящего Коллективного договора.

4.23. При расторжении срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

4.24. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника он должен предупредить об этом в письменной форме Работодателя не менее чем за 2 недели (14 дней).

4.25. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест работников Университета и нарушений правовых гарантий работников.

4.26. При сокращении штатов увольняемым работникам Университета выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

4.27. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности, помимо лиц, указанных в ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- семейные работники при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к Верхневолжскому ГАУ высвобождение является массовым, если сокращается 30 или более работников в течение 30 календарных дней, если иное не установлено действующим законодательством.

4.28. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373, ч. 2 ст. 82 ТК РФ.

4.29. Работник, который находится в отпуске по уходу за ребенком, продолжает получать пособие по обязательному социальному страхованию до достижения ребенком полутора лет в полном размере, если выходит на работу. При этом работник может работать полное рабочее время, на условиях неполного рабочего времени, на дому или дистанционно. Такие же условия работы и использования отпуска с сохранением полного размера пособия по социальному страхованию действуют для работников, которые оформили отпуск по уходу за ребенком у другого работодателя.

5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников университета устанавливается настоящим Коллективным договором, а также принятыми в соответствии с действующим законодательством локальными нормативными актами Университета, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Дни выплаты заработной платы 10 числа – за 2 половину месяца, 25 числа – за первую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления

на счета, открытые работником в любом банке РФ. Работодатель не имеет законных оснований отказать в перечислении заработной платы в тот банк, который выбрал сам работник (ч. 3 ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы работнику может также осуществляться в кассе Университета.

5.4. Заработная плата может осуществляться в кассе Университета или перечисляться на расчетный счет доверенного лица на основании доверенности выданной работником при условии, если способ выплаты предусматривается трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 5 ст. 136 ТК РФ).

5.5. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях: заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется лично, либо иным способом с учетом технических возможностей работодателя.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты. Размеры заработной платы и надбавок к ней устанавливаются в соответствии «Положением об оплате труда работников», Положением о порядке установления стимулирующих выплат», «Положением о премировании».

5.6. Работодатель своевременно направляет распорядителю бюджетных средств (учредителю) документы, служащие основанием для перечисления ему денежных средств на выполнение государственного задания. При задержке перечисления денежных средств уполномоченным органом Работодатель принимает все зависящие от него меры для скорейшего получения от уполномоченного органа денежных средств на финансирование государственного задания

5.7. Локальные нормативные акты, поименованные в ТК РФ, в том числе регулирующие систему оплаты труда, включая порядок установления надбавок и доплат, принимаются с учетом мнения Профсоюза в соответствии со ст. 371 ТК РФ.

5.8. Оплата труда работника, выполняющего обязанности временно отсутствующего работника, производится в соответствии с действующим законодательством, в том числе путем установления соответствующих выплат на период выполнения обязанностей отсутствующего работника, на условиях почасовой платы труда.

Размер доплат устанавливается ректором Университета с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Локальные нормативные акты, регулирующие организацию учебной работы, в том числе, устанавливающие нормы времени для расчета учебной нагрузки, верхние пределы учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава, утверждаются с учетом мнения Профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов, по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям - 720 часов в учебном году или иной предел, установленный законодательством.

Работодатель вправе осуществлять стимулирующую выплату к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников, занятых при подготовке ими учебных комплексов по новым учебным дисциплинам, дополнительному профессиональному образованию, профориентационной, воспитательной и научной работе.

5.10. С целью поддержки молодых преподавательских кадров (молодых специалистов): ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени, Работодатель вправе осуществлять стимулирующую выплату.

Молодой специалист - лицо не старше 35 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

5.11. Работодатель осуществляет компенсацию наемного жилья и коммунальных услуг ППС. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения трудового договора.

5.12. Механизм стимулирования труда определяется Положением об оплате труда работников Верхневолжского ГАУ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Допускается работа по скользящему графику с одним выходным, с двумя выходными, по гибким графикам, работа с сокращенным, прерывистым и неполным рабочим днем. График работы составляется руководителями подразделений и доводится до сведения работников соответствующего подразделения под роспись.

6.2. Продолжительность рабочего времени для профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Руководитель структурного подразделения вправе установить обязательные часы присутствия научных и педагогических работников на рабочем месте в соответствующем структурном подразделении в пределах 6-часового рабочего дня для ведения заседаний кафедры, индивидуальной работы со студентами и т.д.

6.3. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Оплата труда за эти дни производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Конкретные размеры доплаты могут устанавливаться локальным нормативным актом Верхневолжского ГАУ.

Если работник выбрал в качестве компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплату в одинарном размере и неоплачиваемый день отдыха, и этот день отдыха работнику не предоставили до его увольнения, в день увольнения работодатель компенсирует работнику неиспользованный день отдыха.

Компенсация рассчитывается как разница между оплатой работы по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере. Компенсация выплачивается за все непредоставленные другие дни отдыха за весь период работы в Университете.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется правилами внутреннего распорядка, которые разрабатываются Работодателем и Профсоюзом.

6.4. Работодатель обязуется проводить анализ должностных обязанностей и своевременно вносить в них коррективы, учитывая необходимую модернизацию трудовой функции. Работник вправе обратиться в Профсоюз за консультацией относительно своей должностной инструкции.

6.5. По общему правилу ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику полностью. По письменному соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска, не обязательно первая, должна быть не меньше 14 календарных дней.

Продолжительность остальных частей отпуска не ограничена. Отпуск можно предоставить от одного календарного дня, при этом работодатель не предоставляет работнику отпуск только на выходные дни.

Стороны оформляют письменное соглашение о разделении отпуска на части двумя способами: сотрудник пишет заявление, на котором руководитель ставит положительную визу согласования, либо руководитель направляет сотруднику письменное предложение, на котором сотрудник ставит отметку о согласии на разделение отпуска на части.

6.6. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков принимается в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ. При составлении графика отпусков Работодатель учитывает льготы, предусмотренные действующим законодательством. Выплата отпускных производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.7. По соглашению сторон трудового договора, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, регулирующими вопросы оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем. Выбор новой даты начала отпуска осуществляется по желанию работника при согласовании с работодателем.

6.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

Работодатель предоставляет научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени, ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: докторам наук - 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дней.

6.9. Отпуска учебно-вспомогательного персонала предоставляются Работодателем преимущественно во внеучебное время.

6.10. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

6.11. Стороны согласились о предоставлении:

- однодневного оплачиваемого с отпуска в первый день занятий работникам

Верхневолжского ГАУ - родителям первоклассников.

- в случае смерти близких родственников однодневный оплачиваемый отпуск и четыре дня без сохранения заработной платы.

6.12. Работодатель устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 5 (пяти) календарных дней сверх основного 28-календарного сотрудникам Университета с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем вводится приказом ректора с учетом мнения Профсоюза.

6.13. Работодатель устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск сверх основного в размере, предусмотренном законодательством, всем работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со специальной оценки условий труда.

6.14. Родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Дополнительные оплачиваемые выходные дни исчисляются в рабочих днях и не включают дни, которые являются для работника выходными, в том числе при работе по индивидуальному графику. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств техники безопасности, создает санитарно-гигиенические условия, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране труда. Перечень этих мероприятий, их сроки и стоимость, а также ответственные за их исполнение должностные лица указаны в соглашении по охране труда, которое заключается между Работодателем и Профсоюзом. Проводимая работа по охране труда осуществляется на основе трудового законодательства, нормативных правовых актов по охране труда, а также соглашения по охране труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

7.2. Работодатель и Профсоюз в целях сотрудничества по охране труда могут создавать совместную комиссию (комитет), в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

За активное участие в работе по созданию безопасных и здоровых условий труда по социальному страхованию по предложению руководителей подразделений и кафедр комиссии Администрация и Профсоюз принимают меры по материальному поощрению членов комиссии.

7.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске нанесения вреда здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Работа по охране труда в Университете проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда работников. В состав аттестационной комиссии входят уполномоченные (доверенные лица) от профсоюзной организации.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда работников определяются Работодателем в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Работодатель и Профсоюз согласились, что в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья работника он имеет право на отказ от выполнения работ до устранения этой опасности, поставив немедленно в известность непосредственного руководителя или Администрацию Верхневолжского ГАУ.

7.5. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работников согласно графику проведения аттестации рабочих мест. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работника после замены производственного оборудования, изменения технологических процессов.

7.6. Работодатель обязуется регулярно проводить обучение и проверку знаний руководителей и специалистов по охране труда. Обучение уполномоченных осуществляется по специальной программе за счет средств Фонда социального страхования РФ, выделяемых на эти цели, с сохранением среднего заработка на время обучения.

7.7. Работодатель обязуется постоянно пополнять содержимое аптечек первой помощи на кафедрах, вахтах учебных корпусов и общежитий.

Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы:

- взамен выдачи по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов выплачивать денежную компенсацию, размер и порядок выплаты которой определяются приказом ректора;

- предоставлять дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- выплачивать доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

7.8. Право отдельных работников на дополнительные отпуска в случаях, предусмотренных действующим законодательством, оговаривается при заключении трудового договора.

7.9. Стороны пришли к соглашению, что ректор своим приказом вправе сократить рабочее время и прекратить учебные занятия в связи с наступлением неблагоприятных погодных и иных условий.

7.10. Работнику, получившему увечья, травмы и профессиональное заболевание при исполнении трудовых обязанностей, Администрация производит возмещение вреда в порядке и в объемах, предусмотренных законодательством, а также выплачивает единовременное пособие, размер которого определяет с учетом финансовых возможностей.

7.11. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями и другими нормативными материалами по охране труда.

7.12. Руководители структурных подразделений совместно со специалистом по охране труда разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда для работников Верхневолжского ГАУ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.13. Работодатель обязуется выдавать бесплатно работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.14. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ работникам выдаются бесплатно, по установленным нормам, мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

7.15. Работодатель вправе обеспечивать дополнительные условия и охрану труда для женщин и молодежи.

7.16. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, оказывают помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей.

7.17. Стороны согласились считать территорию Верхневолжского ГАУ зоной, свободной

от курения, установили отсутствие возможности создавать оборудованные места для курения.

7.18. Работники обязаны соблюдать установленные меры по охране труда, в числе проводить регулярное проветривание помещений, воздерживаться от использования нагревательных приборов, электрочайников, микроволновых печей и т. п. в непригодных для этого местах.

7.19. Работники вправе использовать принадлежащие им приборы, инвентарь, оборудование в процессе работы лишь с согласия Работодателя.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель осуществляет организационную и финансовую поддержку деятельности, направленной на повышение уровня квалификации научных и педагогических работников.

8.2. В целях защиты трудовых прав работников из числа молодежи и лиц среднего возраста Работодатель:

- формирует и обучает резерв для занятия руководящих должностей;
- вправе назначить наставника для молодого работника с установлением доплат наставнику;
- вправе предоставить возможность дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- вправе установить работнику надбавку как молодому специалисту;
- предоставляет возможность повышения квалификации без отрыва от работы.

8.3. Аттестационная комиссия Верхневолжского ГАУ вправе провести аттестацию по заявлению работника, в том числе при его выдвижении на иную должность или работу, мер морального и материального стимулирования на основании сведений, содержащихся в заявлении работника, и с учетом иных данных о его профессиональной деятельности, которые подтверждены ректором и завизированы Профсоюзом.

Профсоюз защищает интересы членов Профсоюза в индивидуальных трудовых правоотношениях и всех работников Верхневолжского ГАУ в области коллективных прав и интересов.

8.4. Работодатель содействует работе Совета молодых ученых Верхневолжского ГАУ, имеющих целью привлечение внимания общественности, органов власти к проблемам молодых ученых.

8.5. Работодатель осуществляет контроль и корректировку штатного расписания, исходя из реального финансирования Университета, дефицита бюджетных ассигнований на зарплату и реальных потребностей функционирования Университета.

8.6. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестный эффективный труд:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- представление к награждению Почетными грамотами Ивановской области, Министерства науки и высшего образования РФ прочими документами, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда»;
- представление к званиям «Почетный работник», «Заслуженный работник», орденом и медалям РФ.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны согласились изыскивать средства для единовременной выплаты работникам, уходящим на пенсию, при достижении пенсионного возраста и работе в Университете не менее 10 лет, 20 и более лет. Размер единовременной выплаты устанавливает ректор, при наличии

финансовых средств.

9.2. Пенсионеры, члены Профсоюза, имеют право на получение материальной помощи за счет средств Профсоюза.

9.3. Работодатель организует общественное питание в зданиях учебных корпусов (корпус А, корпус М).

9.4. Работодатель при наличии финансовой возможности выделяет средства на разовую социальную поддержку ветеранов войны и труда, в том числе бывших работников Верхневолжского ГАУ по ходатайству руководителя соответствующего структурного подразделения либо по ходатайству Профсоюза, на материальную поддержку обладателей ведомственных наград, иную поддержку, в том числе через негосударственные пенсионные фонды.

9.5. Работодатель при наличии возможности оказывает материальную помощь работникам в размере и в порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальным нормативным актом Верхневолжского ГАУ.

9.9. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Работодатель самостоятельно определяет направления расходования средств, включая средства от приносящей доход деятельности, в том числе:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда;
- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и др.

9.10. Работодатель направляет научных и педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации как с отрывом от основной работы при условии возмещения командировочных расходов в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, так и без отрыва от основной работы.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права Профсоюза и гарантии его деятельности определяются действующим законодательством РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом Верхневолжского ГАУ, Коллективным договором.

10.2. Верхневолжский ГАУ обеспечивает на безвозмездной основе Профсоюз помещением, мебелью, а также предоставляет оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, иное имущество, определяемое действующим законодательством. Охрана и уборка помещения производится в том же порядке, что и охрана, уборка иных помещений Верхневолжского ГАУ.

Профсоюз при пользовании выделенным помещением обеспечивает соблюдение правил и норм техники безопасности, санитарно-эпидемиологической, пожарной и иной безопасности, правил внутреннего распорядка Университета, режима работы Верхневолжского ГАУ.

10.3. Администрация обеспечивает Профсоюз инструктивной и нормативной документацией по социально-трудовым вопросам.

10.4. За работу в составе выборного профсоюзного органа работник может быть поощрен Администрацией.

10.5. Для выполнения значимых для Верхневолжского ГАУ работ в распоряжение Профсоюза безвозмездно предоставляется транспорт.

10.6. Гарантии для избранных в Профсоюз работников устанавливаются действующим законодательством.

10.7. Оплата труда руководителя Профсоюза может производиться за счет средств Работодателя.

10.8. При наличии письменных заявлений членов Профсоюза Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские взносы.

10.9. Работодатель признает право Профсоюза собирать членские взносы с работников в

безналичной форме с их письменного согласия.

Гарантии для избранных в Профсоюз работников, не освобожденных от производственной деятельности:

- члены Профсоюза могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию либо увольнению только в порядке, предусмотренном ТК РФ;

- члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, и для участия в работе их выборных органов и комиссий. Во избежание ущерба уставной деятельности Верхневолжского ГАУ Работодатель должен быть предупрежден об отсутствии работника - члена Профсоюза на рабочем месте в связи с участием в перечисленных мероприятиях не менее чем за 1 рабочий день.

Гарантии для работников, избранных в Профсоюз и освобожденных от производственной деятельности:

- работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в Профсоюз, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа;

- за освобожденными выборными и наемными работниками профсоюзного комитета сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в Университете.

10.10. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работниками, должностными лицами, Работодателем законодательства и требует устранения выявленных нарушений в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.11. Профсоюз содействует Администрации в проведении антикоррупционных мероприятий, реализации требований кодекса служебной этики и профессионального поведения педагогических работников, аттестации работников Верхневолжского ГАУ, в том числе путем направления своих представителей в соответствующие комиссии и соблюдения сроков для согласования документов либо выражения мнения по документам в целях его учета.

10.12. Членам профсоюзной организации, избранным в выборные профсоюзные органы, в зависимости от их актуальной загруженности учебная нагрузка может быть снижена Администрацией.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

11.1. Использовать средства Профсоюза и корпоративных фондов членов профсоюзов на цели, предусмотренные настоящим договором, в интересах работников Верхневолжского ГАУ, являющихся членами Профсоюза.

Материальная помощь за счет средств профсоюза может быть оказана в следующих случаях:

- организация чествования, в связи с юбилеями, начиная с 50 лет, кроме пенсионного возраста, за счет Администрации, каждые 5 лет;

- заболевания;

- рождение ребенка, свадьба;

- трудная жизненная ситуация вследствие преступления, пожара, стихийного бедствия;

- частичная компенсация стоимости приобретаемых санаторно-курортных путевок;

- похороны работника или членов его семьи;

- приобретение билетов и абонементов в театр драмы, музыкальный театр, филармонию;

- частичная компенсация приобретения абонементов для посещения спортивных объектов.

11.2. Изыскивать средства из источников вне Верхневолжского ГАУ для решения задач, предусмотренных настоящим договором, в том числе для работников Университета, не являющихся членами Профсоюза.

Обеспечить целевое использование средств, перечисленных Работодателем согласно п. 9.11 настоящего договора, в том числе не допускать их расходования без предварительного согласования с Работодателем.

11.3. В случае, если заявление члена Профсоюза, направленное в Профсоюз, затрагивает интересы Администрации и иных работников, Профсоюз обязуется не принимать решения по заявлению без учета мнения заинтересованных лиц.

11.4. Проводить работу по созданию базы данных малообеспеченных сотрудников, одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников и других категорий лиц для организации оказания им материальной помощи, в том числе за счет средств государственных, муниципальных и частных фондов социальной помощи населению.

11.5. Участвовать в разработке и реализации отдельных социально-культурных программ в интересах всех работников Верхневолжского ГАУ.

11.6. Проводить работу с ветеранами университета для включения их в социальную жизнь.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, принятых на себя Коллективным договором.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор заключен в пяти экземплярах, прошитых и скрепленных подписями и печатями Сторон – по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

13.2. Все ранее заключенные по результатам коллективных переговоров соглашения и договоры между Работниками и Работодателем прекращают свое действие со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

13.3. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

13.4. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения Работников структурных подразделений Университета. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под подпись.

13.5. В случае реорганизации Сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

13.6. Работодатель, Работники и Профсоюз обязуются всемерно содействовать повышению авторитета Университета, сохранению и укреплению материальной базы Университета, а также не допускать действий, наносящих Университету материальный ущерб и дискредитирующих его имидж и репутацию.

13.7. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников»;

Приложение № 3 «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»;

Приложение № 4 «Положение о премировании»;

Приложение № 5 «Положение о почасовой оплате»;

Приложение № 6 «Соглашение по охране труда».