

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И.Т. Трубилина»

А. И. Трубилин



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Кубанского ГАУ
имени И.Т. Трубилина
профсоюза работников АПК РФ

А. В. Палапин



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»
на 2024 – 2027 годы**

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 22.07.24 № 424-Ж
М. м. е. у. Горевая И.

Принят на конференции работников
«18» апреля 2024 года
Протокол конференции (прилагается).

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом (далее – Договор, Коллективный договор), регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2 Настоящий Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права; Устав университета.

1.3 Термины и определения

Работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина» (в дальнейшем - ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ или Университет).

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «Кубанский ГАУ».

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Первичная профсоюзная организация Кубанского ГАУ имени И.Т. Трубилина профсоюза работников АПК РФ – единственный полномочный представитель Работников ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ, избранный на конференции трудового коллектива, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (в дальнейшем Профсоюз).

Профсоюзный комитет – комитет первичной профсоюзной организации Кубанского государственного аграрного университета имени И.Т.Трубилина Общероссийской общественной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации - постоянно действующий, в период между конференциями выборный руководящий орган (в дальнейшем - Первичная профсоюзная организация Кубанского ГАУ имени И.Т. Трубилина профсоюза работников АПК РФ или Профком).

1.4 Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников Кубанского ГАУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по

сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

1.5 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице Трубилина Александра Ивановича, ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», действующего на основании Устава университета.

Работники в лице их представителя – Первичной профсоюзной организация Кубанского ГАУ имени И.Т. Трубилина профсоюза работников АПК РФ, действующей на основании Устава и представляющей интересы Работников. Председатель Первичной профсоюзной организация Кубанского ГАУ имени И.Т. Трубилина профсоюза работников АПК РФ Палапин Алексей Витальевич.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем.

1.6 Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

–обеспечение эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;

–создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;

–обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;

–создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива;

–укрепление роли Работников и Профсоюза в определении перспектив развития Университета и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;

–создание эффективной системы социальных гарантий, морального и материального поощрения Работников.

1.7 Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Университета. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8 Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего Коллективного договора.

1.9 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к Коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Кроме того, Работодатель обязуется согласовывать с Профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам

установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

1.10 Работодатель обязуется ознакомить всех работников, и всех вновь поступающих работников при приеме их на работу (до подписания трудового договора) под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника.

1.11 Для представительства Работников в социальном партнёрстве Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 100 % установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.12 Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией и соответствующими органами по труду.

1.13 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием Работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.15 В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями, Уставом ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Форма трудового договора разрабатывается отделом кадров университета и согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

Порядок и условия замещения должности педагогического работника определяется конкурсного отбора определяются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 и локальным актом университета Пл КубГАУ 1.2.11–2020 О порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина».

2.3 При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок до 5 лет.

2.4 Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается локальными актами университета.

2.5 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 6 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. 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 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.7 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.

2.8 Работодатель обязуется:

2.8.1 заключать трудовой договор с работником на неопределенный срок для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер;

2.8.2 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных законом;

2.8.3 ознакомить Работника при приеме на работу, до подписания трудового договора с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями под роспись;

2.8.4 оформлять изменения условий трудового договора путем составления Дополнительного Соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

2.8.5 выполнять условия заключенного трудового договора;

2.8.6 рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);

2.8.7 не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Университета;

2.8.8 сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии

с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее, чем за три месяца;

2.8.9 уведомлять Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца. Регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот, период под роспись предоставлять Работнику список вакантных должностей Университета, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях для перевода его на другую работу;

2.8.10 расторгать трудовые договоры в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя только с учётом мотивированного мнения профкома (ч. 4 ст. 82 ТК);

2.8.11 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.8.12 заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении Работников на переподготовку;

2.8.13 ежемесячно передавать в Профком для ведения учёта членов профсоюза списки лиц, с которыми прекращены (расторгнуты) трудовые договоры.

2.9 Профсоюзный комитет обязуется:

2.9.1 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.9.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.9.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

2.9.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.9.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

2.9.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.10 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к

трудоу договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). могут исполнять свои должностные обязанности.

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Режим рабочего времени в Университете определяется нормами Трудового кодекса РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2 Нормальная продолжительность рабочей недели для работников Кубанского ГАУ составляет не более 40 часов.

3.3 Нормальная продолжительность рабочей недели для работников из числа профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

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

3.5 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6 Стороны исходят из того, что работа в выходные и праздничные дни, запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом норм ст.113 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ, ст. 259 ч.1 ТК РФ и ст. 268 ТК РФ.

3.7 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в два дня и 120 часов в год.

3.8 Работодатель обязуется равномерно распределять учебную нагрузку между преподавателями кафедры, занимающими одинаковые должности.

3.9 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.10 Работники, выполняющие свои должностные обязанности дистанционно, должны соблюдать такой же график работы, предусмотренный Правилами внутреннего трудового распорядка соответственно категории должности, как и при выполнении должностных обязанностей в месте нахождения работодателя, если иное не предусмотрено иными локальными актами и условиями трудового договора. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4 ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более часа, который в рабочее время не включается.

4.2 Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам

предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

4.3 Работодатель в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха, может перенести день отдыха на другой день, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.4 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

4.5 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

4.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

4.7 Работникам, имеющим путевки на санаторно-курортное лечение, очередные отпуска могут предоставляться вне графика (по личному заявлению) по согласованию с руководителем подразделения без нарушения нормальной работы Университета.

4.8 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

4.9 При наличии у Работодателя финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.10 Работодатель при наличии финансовых возможностей может предоставлять дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям Работников:

участникам Великой Отечественной войны - 5 дней;

ликвидаторам аварии на Чернобыльской АЭС - 5 дней;

работающим инвалидам - 5 дней.

при рождении ребенка в семье - 2 дня;

для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 дня;

в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

для проводов собственных детей в армию - 1 день;

в случае собственной свадьбы или свадьбы детей - 5 дней;

в случае смерти близких родственников - 3 дня без учета времени нахождения в дороге.

4.11 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность его определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК).

4.12 На основании письменного заявления Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК).

4.13 Работодатель обязуется предоставлять профессорско-преподавательскому составу Университета не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, но не менее трех месяцев. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению, решением Ученого совета факультета.

4.14 Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 РФ ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Порядок и условия оплаты труда Работников Университета устанавливаются в соответствии с действующим законодательством,

Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», условиями трудового договора.

5.2 Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.3 Заработная плата выплачивается работникам университета не реже чем каждые полмесяца, 20 числа за первую половину месяца и 5-го числа за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4 Заработная плата выплачивается Работнику:

наличными в кассе Университета;

• переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.5 Система оплаты труда работников Университета включает в себя должностные оклады, тарифные ставки, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера (ст. 129 ТК РФ).

5.6 Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств.

5.7 Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение работы в пределах нормы рабочего времени, предусмотренной Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8 Изменение окладов производится:

при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при присуждении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня принятия решения о выдаче диплома Минобрнауки России;

5.9 При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.10 Оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

5.11 В случае болезни преподавателя установленный ему объем годовой учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни при предоставлении листка нетрудоспособности.

5.12 Работодатель обязуется предусмотреть оплату труда профессорско-преподавательского состава за работу, превышающую нагрузку и непредусмотренную индивидуальным планом преподавателя, утвержденного кафедрой на 1 сентября учебного года, на условиях внутривузовского совместительства или почасовой оплаты.

5.13 Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере должностного оклада отсутствующего Работника за тот же период.

5.14 Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

5.15 Всем категориям Работников Университета, работающим во вредных или опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (включая учебный процесс), выплачиваются надбавки к окладам. Надбавки выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени, зафиксированному в журнале фиксации продолжительности работы в указанных условиях.

5.16 Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные в установленный срок. Выплата депонированных сумм производится в установленные рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса.

6 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1 Работодатель определяет необходимость профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Университета;

6.1.2 Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы и направления переподготовки и повышения квалификации, а также перечень программ профессионального обучения кадров по профессиям рабочих, должностям служащих на каждый год.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 организовать профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации Работников, в том числе в системе профессионального обучения и дополнительного образования Университета;

6.2.2 в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

6.2.3 в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работу;

6.2.4 если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

6.2.5 всемерно содействовать работе и совершенствованию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации Университета, создания новых перспективных образовательных программ.

6.3 Для прохождения профессионального обучения, освоения программ переподготовки или повышения квалификации Работником в учебной системе Университета, при наличии финансовых возможностей, Работодатель может дополнительно предоставить Работнику льготы по оплате при получении профессионального образования на платной основе:

6.3.1 права, обязанности, социальные гарантии и льготы аспирантов, докторантов и соискателей ученых степеней, являющихся Работниками университета, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом и иными локальными актами Университета;

6.3.2 повышение квалификации научно-педагогических работников Университета проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в организациях и учреждениях системы дополнительного профессионального образования кадров и в высших учебных заведениях;

6.3.3 повышение квалификации осуществляется с отрывом или без отрыва от производства по научно-техническим, педагогическим и другим вопросам;

6.3.4 повышение квалификации научно-педагогических работников может финансироваться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств юридических и (или) физических лиц по договорам оказания платных образовательных услуг.

6.4 Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется на основании распорядительного акта по Университету.

7 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с

действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2 Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом определяет перечень производств, работ и профессий, на которых выдается бесплатно молоко или другие равноценные продукты, компенсационные выплаты.

7.3 С целью создания нормальных условий труда Работников Университета, Работодатель обязуется:

разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

организовать, за счет средств Работодателя прохождение в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

обеспечивать рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

организовывать выдачу молока (0,5 л в смену) бесплатно или других равноценных продуктов предоставление лечебно-профилактического питания или компенсационные выплаты, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (ст. ст. 221, 222 ТК РФ);

проводить специальную оценку условий труда, согласно Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с участием представителей профсоюзного комитета. По результатам специальной оценки условий труда, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются следующие компенсации:

сокращенная продолжительность рабочего времени;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

повышение оплаты труда;

В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда, льготы и компенсации работникам устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

обеспечивать полноправное участие Профсоюзного комитета технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), осуществлять финансирование ее работы за счет Работодателя;

создавать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

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 Соглашению по охране труда.

Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК). Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета (например, выделять от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, установить доплату к должностным окладам и др.);

обучать Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;

принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследовать и вести учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4 Работодатель обязуется обеспечить:

нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Университета для безопасного их использования Работниками;

систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

режим запрета курения в местах общего пользования;

установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме (ГОСТ 12.1.005-88). Аудитории для учебного процесса должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного взыскания.

Все виды работ приостанавливаются при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Университета:

угроза совершения террористического акта;

при стихийных бедствиях;

при авариях, связанных с затоплением помещений;

при авариях, связанных с загазованностью помещений;

при пожарах (любых масштабов);

при отсутствии освещения в темное время суток;

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

Получив сообщение о возникшей угрозе через местное радиовещание, сотрудники должны выполнять все распоряжения руководства.

7.5 Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля над состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учебных помещениях, на участках, в производствах и подразделениях. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.6 Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать

сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.7 Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.8 Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.9 Профсоюзный комитет обязуется:

представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками;

при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.10 Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник имеет право отказаться от выполнения работы.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1 Работодатель обязуется перечислять взносы по обязательному социальному страхованию в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.2 Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ.

8.3 Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Университета и их семьями. В этих

целях Работодатель обязуется предоставлять свободные спортивные помещения и спортивное оборудование. Профсоюзный комитет обязан осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.4 Работодатель, совместно с Профсоюзным комитетом, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами по согласованию с представителями Работников:

частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших Работников;
- б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов труда;

предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

8.5 Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до семи календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.6 Использование средств социальной поддержки Работников Университета производится по следующим направлениям:

- оплата (возмещение) расходов на приобретения путевок в спортивно-оздоровительный лагерь «Криница» для детей сотрудников;
- бесплатная выдача новогодних подарков для детей Работников;

бесплатная выдача билетов на Новогодние представления спектакли для детей Работников;

проведение праздничных мероприятий посвященных Новому году, Дню защитника Отечества, Женскому дню, Дню Победы, 1 сентября и других праздничных мероприятий, согласно плану мероприятий на текущий период;

проведение праздничных мероприятий, посвященных Юбилейным датам Университета;

материальная помощь Работникам;

другие социальные расходы.

8.7 При увольнении работника, проработавшего в Университете не менее 20 лет, в связи с выходом его на пенсию по старости или по инвалидности (без права работы), полученной в связи с трудовой деятельностью в Университете, при наличии внебюджетных средств ему может выплачиваться материальная помощь в размере, установленном Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.8 Расходование средств на социальную поддержку Работников и неработающих пенсионеров, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и Профсоюзного комитета.

8.9 Размер выплат зависит от наличия внебюджетных средств.

8.10 К объектам социальной сферы Университета относятся:

столовая университета; поликлиника,

спортивно оздоровительный лагерь «Криница»;

блок бытового обслуживания;

спортивный комплекс и спортивные сооружения.

Работодатель обязуется использовать все указанные объекты социальной сферы для целей и задач социальной поддержки Работников, улучшения их условий труда и отдыха. В случае предоставления услуг объектов социальной сферы посторонним лицам, Работодатель обеспечивает приоритет социальных прав Работников Университета при пользовании указанными объектами.

Профсоюзный комитет обязуется регулярно контролировать работу, техническое и санитарное состояние буфетов, обеденных залов и производственных помещений столовой Кубанского ГАУ, цены и качество питания; разрабатывать и вносить предложения по улучшению работы.

8.11 Работникам Университета предоставляется право на специальное обслуживание в столовой в связи с праздничными мероприятиями, событиями, юбилеями и др. Обслуживание производится при наличии соответствующих возможностей по письменному заявлению руководителя подразделения, Работника с разрешения Администрации Университета.

8.12 Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются выделять необходимые денежные и материальные средства, исходя из имеющихся финансовых возможностей.

8.13 Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений Университета, Профсоюзного комитета по их письменным заявкам.

8.14 Работодатель и Профком обязуются организовывать работу оздоровительно-спортивных секций для сотрудников Университета и их детей.

8.15 Работодатель и Профком обязуются совместно решать вопросы оплаты труда тренеров, оплаты судейства, приобретение призов, сувениров, грамот при проведении спортивных соревнований.

8.16 Работодатель обязуется поощрять грамотами, денежными вознаграждениями работников, имеющих непрерывный стаж научно-педагогической или производственной деятельности в Университете не менее 25 лет.

8.17 Работодатель обязуется обеспечить другие социальные гарантии:
пропускной режим автотранспорта на территории Кубанского ГАУ вне специальных стоянок;

пропускной режим в учебных корпусах Университета;

права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с действующим законодательством;

право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

9 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

9.2 Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявления на имя председателя организации о приеме в Профсоюз и Работодателю о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Университета.

9.3 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников АПК РФ.

9.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации;
- предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа Университета (глава 8 ТК РФ);
- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев с увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

– сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

9.5 Гарантировать права работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

9.6 Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях.

9.7 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

9.8 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.9 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

9.10 В случае ликвидации Университета; ликвидации первичной профсоюзной организации правопреемником имущества профорганизации (в т.ч. денежных средств) является Краснодарская краевая организация профсоюза работников АПК РФ.

10 КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2.1 Стороны обязуются:

– осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

–обеспечить, чтобы постояннодействующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

–взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

10.2 Профсоюзный комитет для контроля над выполнением коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов. Запрашивает у Администрации Университета информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

10.3 Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (*ст. 54 ТК РФ*).

10.4 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (*ст. 55 ТК РФ*).

10.5 По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (*часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.6 Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (*ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»*).

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

11.2 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 23 апреля 2024 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК).

11.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК).

11.4 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными Федеральными законами.

11.5 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в ГКУ КК «Центр занятости населения г.Краснодара» для его уведомительной регистрации.

11.7 Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, Всероссийских или краевых акций профсоюзов, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.